

Secrétariat
général

Direction
des ressources
humaines



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET SOLIDAIRE

MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
ET DES RELATIONS
AVEC LES
COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES



ÉDITO

Je suis heureuse de vous présenter l'édition 2018 du bilan social, la première pour moi en tant que secrétaire générale des ministères de la Transition écologique et solidaire et de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales.

Cette année 2018 aura été marquée par l'organisation des élections professionnelles de décembre qui ont mobilisé fortement les organisations syndicales ministérielles ainsi que l'ensemble de nos services de ressources humaines.

Elle aura permis un engagement constructif de concertations avec les représentants du personnel au sein de nos ministères qui ont abouti à la signature d'un accord sur la protection sociale complémentaire et l'engagement de la négociation du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ratifié dès 2019 par l'ensemble des organisations syndicales.

Notre organisation a su permettre et s'adapter à une forte progression du télétravail auquel recourent désormais plus de 8 % des personnels de notre pôle ministériel, plébiscité par les agents et leurs encadrants pour son effet bénéfique tant sur la qualité du travail produit que sur la qualité de vie au travail.

Cette nouvelle édition du bilan social explore de façon plus approfondie la thématique essentielle du temps de travail et de l'organisation du travail. Une enquête spécifique menée auprès de l'ensemble des services et des principaux établissements publics du pôle ministériel a permis d'introduire de nouveaux indicateurs qui ont alimenté la concertation menée avec les partenaires sociaux sur le temps de travail en 2019.

Ce bilan social s'enrichit de nouvelles données et affine encore notre connaissance et notre compréhension des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et nous renseigne utilement sur les leviers qui peuvent être actionnés pour réduire les écarts et les discriminations. Si nous pouvons nous féliciter de l'atteinte de l'objectif global, fixé par la loi, de 40 % de femmes parmi les primo-nominations sur un emploi d'encadrement supérieur, l'accroissement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes doit faire l'objet d'une vigilance toute particulière.

Aussi je remercie vivement toutes celles et ceux qui se sont impliqués dans ce travail exigeant et vous invite à lire ce document et à le diffuser largement.

La Secrétaire générale

Emilie PIETTE

SOMMAIRE

ÉDITO	5
1 LES MINISTÈRES MTES ET MCTRCT EN 2018	11
1-A Le Ministère de la Transition écologique et solidaire et le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales	12
1-B LFI 2018	27
1-C La répartition des effectifs des ministères par programme	29
2 LES EFFECTIFS	31
2-A Les effectifs	32
2-B L'organisation et le temps de travail	51
2-C Les embauches et les départs	55
2-D Les travailleurs handicapés	73
2-E Bilan des concours et examens professionnels nationaux	78
2-F Les avancements et promotions	88
3 LES RÉMUNÉRATIONS	105
3-A Les rémunérations mensuelles moyennes	106
3-B La rémunération moyenne par filière	113
3-C Les heures supplémentaires	121
4 LES SANCTIONS ET LA DÉONTOLOGIE	123
4-A Les sanctions disciplinaires	124
4-B Le contrôle déontologique	127
5 LES ACTIVITÉS LIÉES À LA FORMATION	131
5-A La formation	132
5-B Bilan de l'activité du Centre Ministériel de Valorisation des Ressources humaines (CMVRH)	142

6	LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EFFECTIFS, DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES	147
6-A	L'analyse de la structure par métier	148
6-B	Les évolutions d'emplois	155
6-C	L'analyse par âge des effectifs	155
6-D	L'actualisation des dispositifs de connaissance	158
6-E	La mise en œuvre d'une GPRH locale	158
7	LA PRÉVENTION, LES CONDITIONS ET LE TEMPS DE TRAVAIL	159
7-A	La prévention	160
7-B	Les accidents de service et les maladies professionnelles	169
7-C	Les absences au travail	176
7-D	La prévention, les conditions de travail et l'organisation du temps de travail	187
8	LES CONGÉS	197
8-A	Les congés ou les disponibilités d'une durée supérieure ou égale à 6 mois	198
8-B	Les congés de maternité et d'adoption	198
8-C	Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant	201
9	L'ACTION SOCIALE	203
9-A	L'accompagnement social des agents et des services par le service social	204
9-B	L'action sociale	206
9-C	Le comité d'aide sociale (CAS)	219
10	LA PARITÉ ET L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	223
10-A	Les principales actions 2018 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	224
10-B	La place des femmes dans l'effectif 2018 des MTES et MCTRCT	225
10-C	L'âge médian et âge moyen par sexe	228
10-D	La part des femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants des MTES et MCTRCT	229

10-E	Répartition des effectifs selon la durée et l'organisation du temps de travail	230
10-F	Les recrutements et la parité	234
10-G	Les départs par catégorie hiérarchique et type de départ	235
10-H	La place des femmes dans les concours et les examens professionnels	236
10-I	Les promotions des agents vers une catégorie supérieure	242
10-J	La parité chez les représentants du personnel	243
10-K	Mobilités catégorielle, géographique, fonctionnelle et structurelle des agents	249
10-L	Situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes	253
10-M	La formation	256
10-N	Les accidents du travail et les maladies professionnelles	259
10-O	Le congé paternité et d'accueil de l'enfant	261
10-P	Les congés supérieurs à 6 mois pour raisons familiales	262

11 LE DIALOGUE SOCIAL **263**

11-A	Les différents organes de concertation	264
11-B	Le dialogue social non institutionnel	273
11-C	La représentativité syndicale	274
11-D	Les moyens alloués aux organisations syndicales	297
11-E	Les mouvements sociaux	301

ANNEXES

Annexe I	La loi de Finances Initiale 2018 - Répartition par titres	306
Annexe II	La loi de finances rectificative 2018-1104 du 10 décembre 2018	309
Annexe III	L'exécution budgétaire 2018 en AE - MTES et MCTRCT	311
Annexe IV	L'exécution budgétaire 2018 en CP - MTES et MCTRCT	314
Annexe V	Les clés de correspondance des indicateurs fixés par l'arrêté du 22 décembre 2017	317
Annexe VI	Lexique	321

1

**LES MINISTÈRES
MTES ET MCTRCT
EN 2018**

1-A Le Ministère de la Transition écologique et solidaire et le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales

Les missions et l'organisation du MTES et du MCTRCT

Le MTES et le MCTRCT préparent et mettent en œuvre les politiques majeures du gouvernement intervenant dans les domaines environnementaux, économiques et sociaux. Ils pilotent ainsi des politiques techniques exigeantes, toutes irriguées par la problématique du développement durable. Les grandes missions menées par les ministères requièrent un large panel de compétences s'inscrivant dans un environnement en constante évolution.

Pour mener à bien ces missions, les agents du ministère sont répartis au sein d'un réseau de directions, de directions générales, de services techniques centraux, de services à compétence nationale et de services déconcentrés.

a) Le Ministère de la Transition écologique et solidaire (MTES)

Le MTES prépare et met en œuvre la politique du gouvernement dans les domaines du développement durable, de l'environnement, notamment de la protection et de la valorisation de la nature et de la biodiversité, des technologies vertes, de la transition écologique et de l'énergie, notamment en matière tarifaire, du climat, de la prévention des risques naturels et technologiques, de la sécurité industrielle, des transports et de leurs infrastructures, de l'équipement et de la mer.

Il élabore et met en œuvre la politique de lutte contre le réchauffement climatique, la pollution atmosphérique. Il promeut une gestion durable des ressources rares.

Il est chargé des relations internationales sur le climat. À ce titre, il conduit les négociations européennes et internationales sur le climat et veille à la mise en œuvre des accords conclus, en concertation avec le ministre de l'Europe et des affaires étrangères.

Il est chargé de la promotion et du développement de l'économie sociale et solidaire.

Il participe à l'élaboration des programmes de recherche, d'enseignement et d'encouragement de l'innovation concernant ses attributions.

Le ministre de la Transition écologique et solidaire est accompagné dans ses fonctions par la ministre auprès du ministre d'État, chargée des Transports

Elle traite, par délégation du ministre de la Transition écologique et solidaire, des affaires relatives aux transports et à leurs infrastructures et à l'aviation civile.

Au titre des transports et de leurs infrastructures, elle suit les politiques relatives aux transports ferroviaires, guidés et routiers, y compris les transports publics particuliers, aux voies navigables, aux transports maritimes, à la marine marchande, à la plaisance et aux activités nautiques, aux ports, à la sécurité, à la navigation, à l'aviation civile, aux applications satellitaires, à la météorologie et à l'organisation des transports pour la défense. Elle veille à la mise en œuvre des politiques de sécurité des infrastructures routières et de réglementation technique des véhicules.

Elle suit la politique d'intermodalité et veille en particulier au développement des plates-formes multimodales ferroviaires, fluviales et portuaires.

En liaison avec les ministres intéressés, elle contribue à la réglementation sociale et suit les questions sociales du secteur.

Elle suit la politique relative à la formation et aux gens de mer.

Elle suit la politique industrielle dans le domaine des transports.

Au titre de l'équipement, elle suit la politique d'équipement routier et autoroutier.

Le haut-commissaire à l'économie sociale et solidaire et à l'innovation sociale

Placé auprès du ministre de la Transition écologique et solidaire, le haut-commissaire à l'économie sociale et solidaire et à l'innovation sociale exerce les attributions interministérielles suivantes :

1° Il anime et coordonne l'action des différents ministères en matière d'économie sociale et solidaire et d'innovation sociale ;

2° Il coordonne l'ensemble des actions des ministères dans leurs relations avec les collectivités publiques et les



représentants des entreprises de l'économie sociale et solidaire relatives à la promotion et au développement de l'économie sociale et solidaire et de l'innovation sociale ;

3° Il représente la France dans les instances européennes et internationales compétentes en ce domaine ;

4° Il promeut les modes d'entreprendre et de développement économique remplissant les conditions définies à l'article 1^{er} de la loi n° 2014-856 relative à l'économie sociale et solidaire. Il rend compte de ses travaux au ministre chargé de l'économie sociale et solidaire et au ministre chargé des solidarités. Il en informe les autres ministres concernés, soit de sa propre initiative, soit à leur demande.

Les grandes missions du MTESS sont :

- d'élaborer et mettre en oeuvre la politique de lutte contre le réchauffement climatique et la pollution atmosphérique,
- de préserver la biodiversité, promouvoir une gestion durable des ressources rares, protéger les espèces et les milieux naturels, de l'eau notamment,
- d'organiser les transports en privilégiant systématiquement le développement durable dans les choix opérés,
- de prévenir les risques, qu'ils soient sanitaires, technologiques ou naturels, et assurer la sécurité (industrielle, aérienne...),
- d'affirmer la vocation maritime de la France en favorisant l'économie maritime, la protection du patrimoine marin et de ses ressources, et leur exploitation durable,
- de participer aux négociations européennes et internationales sur toutes les thématiques environnementales, notamment sur le climat.

Le ministre de la Transition écologique et solidaire a autorité sur :

- le conseil général de l'environnement et du développement durable,
- l'inspection générale des affaires maritimes,
- le commissariat général au développement durable,
- la direction générale de l'énergie et du climat,
- la direction générale des infrastructures, des transports et de la mer,
- la direction générale de l'aviation civile,
- la direction générale de la prévention des risques,
- le délégué à l'économie sociale et solidaire pour l'exercice de ses attributions relatives au développement de l'économie sociale et solidaire.

Conjointement avec la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, il a autorité sur :

- le Secrétariat général du ministère,
- la direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature.

b) Le Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales

Le MCTRCT élabore et met en œuvre la politique du gouvernement en matière de décentralisation, de développement et d'aménagement équilibrés de l'ensemble du territoire national et de solidarité entre les territoires. Il prépare et met en œuvre la politique du gouvernement en matière d'urbanisme et de logement.

Il veille à l'accompagnement des territoires dans leur développement et à la réduction des inégalités territoriales ; il est à ce titre responsable de la politique de lutte contre les inégalités en faveur des quartiers défavorisés des zones urbaines et des territoires ruraux.

La ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales est accompagnée dans ses fonctions par :

→ **Le ministre, auprès de la ministre, chargé des collectivités territoriales.**

Il traite, par délégation de la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, des affaires relatives aux collectivités territoriales.

A ce titre, il contribue à l'élaboration des mesures propres à faciliter l'exercice de leurs compétences par les collectivités territoriales et par leurs groupements, s'agissant en particulier de leur organisation et des modalités de leur financement, et suit leur mise en œuvre.

Il prépare et met en œuvre la politique de renforcement des responsabilités locales.

Il participe également à la mise en place et au suivi, en lien avec les ministres concernés, des instruments et outils contractuels d'aménagement du territoire afin d'anticiper et d'accompagner les mutations économiques et sociales propres à chaque territoire dans l'espace européen.

Il anime le dialogue national avec les collectivités territoriales. Il prépare les orientations stratégiques du gouvernement pour la décentralisation et le développement des métropoles.

Il accomplit toute autre mission que lui confie la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales.

→ **Le ministre, auprès de la ministre, chargé de la Ville et du Logement.**

Il traite, par délégation de la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, des affaires relatives à la ville et du logement :

1° Au titre de la ville, il est chargé des politiques menées en faveur de la qualité du logement et de l'habitat et de leur



insertion dans le tissu urbain, ainsi que du renouvellement urbain.

Il participe à l'élaboration des règles relatives à l'urbanisme et à la construction qui concernent ses attributions.

Il élabore et met en œuvre la politique en faveur des quartiers défavorisés des zones urbaines ainsi que les politiques d'intégration et, en lien avec la secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, de lutte contre les discriminations dans ces quartiers.

Il participe à la politique de lutte contre la précarité et l'exclusion, et notamment la politique de logement et d'hébergement des populations en situation d'exclusion.

Il contribue auprès de la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales à l'élaboration de la législation fiscale et financière relative à ses attributions.

2° Au titre du logement, il élabore les règles relatives au logement social, à l'accès au logement, aux relations locatives, aux aides au logement, à la réhabilitation et à l'amélioration de l'habitat et en suit la mise en œuvre.

Il contribue auprès de la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales à l'élaboration de la législation fiscale et financière en matière de logement.

Il est chargé, en liaison avec le ministre de l'action et des comptes publics, de la mobilisation du foncier public en faveur de la construction de logements. Il peut faire appel à la direction de l'immobilier de l'État.

Il accomplit toute autre mission que lui confie la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales.

Les grandes missions du MCTRCT sont de préparer et mettre en œuvre la politique du gouvernement en faveur

- **de la cohésion des territoires**

- Le MCTRCT coordonne les initiatives en faveur de la cohésion économique et sociale des territoires, de leur attractivité et du développement économique.
- Il concourt aux politiques d'innovation, de soutien à l'investissement, et participe à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique du gouvernement en matière de transition écologique et numérique des territoires.
- Il veille à ce que chaque territoire dispose des moyens de surmonter ses fragilités et de développer son potentiel en fonction de ses spécificités, au service de l'égalité entre les citoyens et entre les territoires.

- En lien avec le ministre d'État, ministre de l'intérieur, il participe au dialogue national avec les collectivités territoriales.

- **des collectivités territoriales en veillant à ce qu'elle contribue à renforcer la cohésion entre les territoires**

- Au titre de ses attributions relatives à la décentralisation, le MCTRCT prépare et met en œuvre la politique de renforcement des responsabilités locales.
- Il anime le dialogue national avec les collectivités territoriales, propose toutes mesures propres à faciliter l'exercice de leurs compétences et veille à leur mise en œuvre.
- Il prépare les orientations stratégiques du gouvernement pour le développement des métropoles.
- Il veille au développement de la région capitale et à son rôle économique et social pour la cohésion du territoire national.
- Il exerce, conjointement avec les autres ministres concernés, la tutelle de la Société du Grand Paris dans les conditions prévues par les textes régissant cet établissement.

- **du logement et de la lutte contre la précarité et l'exclusion, de la construction, de l'urbanisme et de l'aménagement foncier et du cadre de vie**

- **de la ville, notamment des quartiers défavorisés, de l'intégration et de la lutte contre les discriminations**

- À ce titre, le MCTRCT élabore et met en œuvre la politique du logement dans la ville, notamment en termes d'offre et de rénovation de logements, la politique de renouvellement urbain et la politique en faveur des quartiers défavorisés.
- Il participe à la définition du programme d'insertion des publics fragiles dans ces quartiers notamment à travers la formation professionnelle et l'activité économique.

c) L'organisation territoriale du MTES et du MCTRCT

Les ministères sont, par leur organisation, ancrés dans les territoires. Ils s'appuient, en métropole et en Outre-mer, sur des services et des directions présents dans les régions et les départements. La région Île-de-France est dotée d'une organisation spécifique, en raison de son statut particulier de région capitale.

- Les douze directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), les trois directions régionales et interdépartementales en Île-de-France (équipement et aménagement/environnement et énergie/hébergement et logement) et, en Outre-mer, les directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) mettent



en œuvre et coordonnent les politiques publiques du MTES et du MCTRCT.

- Les quatre directions interrégionales de la mer (DIRM), en Outre-mer, les quatre directions de la mer (DM) et, à Saint-Pierre et Miquelon, la direction territoriale de l'alimentation et de la mer (DTAM) exercent des compétences maritimes.
- Les directions interdépartementales des routes (DIR) exercent des compétences dans le domaine routier.
- Les directions départementales des territoires (DDT) et de la mer (DDT-M) et, pour certaines missions, les directions départementales de la cohésion des territoires (DDCS), les directions départementales de la protection des populations (DDPP) et les directions départementales de la cohésion des territoires et de la protection des populations (DDCSPP), mettent en œuvre les politiques publiques dans un cadre interministériel.

Les ministères assurent également la tutelle d'une centaine d'établissements publics (dont l'IGN, le Muséum national d'histoire naturelle, ...). Certains comportent une organisation territoriale (Météo France, Voies navigables de France, ANAH, ...) et d'autres sont attachés aux territoires (agences de l'eau, parcs naturels, ...).

1-A-1 L'administration centrale

a) Le Secrétariat général (SG)

Le Secrétariat général assiste le ministre de la Transition écologique et solidaire et le ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales pour l'administration de chacun des ministères. Il veille au bon fonctionnement de l'ensemble des ministères, assure la cohérence de l'action ministérielle en coordonnant l'action des services et est le garant de la continuité administrative.

Le Secrétariat général porte une réflexion prospective en matière d'évolution et de modernisation des services, participe à leur évaluation, veille à garantir la cohésion de l'organisation ministérielle en lien avec les évolutions des politiques publiques. Dans ce rôle, il accompagne et apporte son soutien à l'ensemble des deux ministères pour leur permettre de mettre en œuvre les nouveaux impératifs de l'action publique.

Il assure le pilotage et la coordination des ressources humaines et des moyens budgétaires. Il œuvre pour améliorer la qualité de ses services et offrir un accompagnement optimal à tous.

À cette fin, il dirige les activités des directions et services qui composent le Secrétariat général :

→ 5 directions (affaires européennes et internationales, juridiques, communication, ressources humaines, affaires financières),

→ 3 services (pilotage et évolution des services ; politiques supports et systèmes d'information ; défense, sécurité et intelligence économique),

→ la délégation ministérielle à l'accessibilité et la délégation aux cadres dirigeants.

La Direction des affaires européennes et internationales (DAEI)

La Direction des affaires européennes et internationales assure la coordination générale des affaires européennes et internationales des ministères et des établissements publics placés sous leur tutelle.

Elle coordonne les positions des ministères dans les instances chargées d'élaborer la position de la France sur les questions européennes et internationales et organise la représentation du MTES et du MCTRCT auprès des organisations internationales et des institutions européennes.

Elle est associée au suivi de la mise en œuvre par les ministères des engagements souscrits par le Gouvernement dans le cadre des institutions européennes et à la transposition de la législation européenne.

La Direction des affaires juridiques (DAJ)

La Direction des affaires juridiques exerce une fonction d'animation, de conseil, d'expertise et d'assistance juridique auprès des directions et services d'administration centrale, des services déconcentrés et des établissements publics sous tutelle des ministères.

Elle est consultée sur les projets de textes législatifs ou réglementaires et assure le suivi des procédures d'adoption de ces textes.

Elle traite le contentieux de niveau central des ministères et représente les ministères devant les juridictions.

Elle assure la diffusion des connaissances juridiques et coordonne l'intervention des conseils juridiques.

La DAJ est un lieu où s'expriment la diversité et l'unité des ministères au travers de nombreux dossiers appelant un traitement conjoint des spécialistes de l'environnement, des transports, de l'énergie ou de l'urbanisme.

La Direction de la communication (DICOM)

La Direction de la communication remplit une double mission : piloter la stratégie de la communication et être prestataire de service. Elle assure la conception et la réalisation des actions et supports de communication pour le compte des cabinets des ministères, des directions générales et, en tant que de besoin, des services déconcentrés.

Elle réalise également une veille des médias et des opinions sur les domaines de compétences des ministères.



La Direction des ressources humaines (DRH)

La Direction des ressources humaines élabore et met en œuvre la politique ministérielle des ressources humaines pour les agents, les services et les opérateurs.

Elle joue un rôle essentiel en matière de prévention des risques et de protection de la santé au travail. Il lui appartient de développer des politiques de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans les domaines notamment des risques psycho-sociaux, de la pénibilité et du lien entre organisation du travail et santé des agents.

Elle établit la politique nationale en matière de compétences et de formation en s'appuyant sur le Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) et contribue à la définition et à la mise en œuvre de la politique de recrutement des personnels.

Elle anime le dispositif de gestion personnalisée des carrières par le biais des chargés de mission de corps et des conseillers mobilité carrière des Centres de valorisation des ressources humaines (CVRH). Elle travaille sur les outils de suivi personnalisé (évaluation, accompagnement et connaissance des ressources humaines).

La DRH assure également la rémunération de l'ensemble des agents de l'administration centrale et des cabinets ministériels. Elle définit et exécute le budget du personnel en effectifs et en masse salariale.

Elle pilote et coordonne la politique en faveur de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

En outre, la DRH, par l'intermédiaire du département des relations sociales, veille au bon déroulement d'un dialogue social de qualité.

La Direction des affaires financières (DAF)

La Direction des affaires financières est responsable du pilotage de la programmation, de la préparation et de l'exécution du budget des ministères en dépenses et en recettes. Elle assure la synthèse fiscale ministérielle.

En liaison avec les autres services et directions du Secrétariat général, elle veille à la soutenabilité budgétaire ministérielle ainsi qu'à celle des opérateurs.

Elle tient la comptabilité de l'ordonnateur et à ce titre anime la fonction comptable, veille à l'organisation des services comptables, à leur animation et aux systèmes d'information du domaine. Elle s'assure du respect de la réglementation budgétaire et comptable et de celle du code des marchés, participe aux travaux de certification des comptes de l'État et des établissements publics du ressort du ministère, en lien avec le contrôleur budgétaire et comptable, et assure le pilotage du contrôle interne comptable et budgétaire. Elle est le correspondant ministériel de la Cour des comptes.

Elle est responsable de la passation des marchés du Secrétariat général et des marchés mutualisés pour le compte des directions d'administration centrale.

Le Service du pilotage et de l'évolution des services (SPES)

Le Service du pilotage et de l'évolution des services élabore la stratégie de transformation de l'ensemble des services du ministère, et des opérateurs sous sa tutelle, et en coordonne la mise en œuvre. Il conduit la mise en œuvre de la réforme de l'État pour le ministère, qu'il représente dans les instances interministérielles concernées. Il conduit les réflexions relatives aux missions du ministère et de ses établissements publics, coordonne l'élaboration des propositions relatives à leur évolution et contribue à leur mise en œuvre. Il promeut les méthodes innovantes.

Il veille à la qualité des relations qu'entretiennent l'administration centrale et les services déconcentrés. Il est garant de la mise en œuvre des instructions du Premier ministre relatives à l'élaboration et à la diffusion des circulaires et veille à assurer leur application de façon cohérente. En liaison avec les ministères compétents et avec les services concernés du ministère, il coordonne la fixation des objectifs et la définition des moyens des services déconcentrés, suit leur action et participe à leur évaluation. À ce titre, il conduit le dialogue de gestion. Il définit les modalités d'évaluation de la performance et du contrôle de gestion dans les services, en coordonne la mise en place et en assure le pilotage national.

Il coordonne la tutelle des établissements publics.

Il élabore et coordonne la politique qualité du ministère. Il est associé à la définition des orientations du réseau des organismes scientifiques et techniques du ministère. Il promeut et accompagne les transformations vers une culture partagée du développement durable et de la transition écologique et solidaire.

Il assure la tutelle de l'École nationale des ponts et chaussées et de l'École nationale des travaux publics de l'État et oriente l'activité de l'École nationale des techniciens de l'équipement. Il élabore la politique d'accompagnement et de transformation des pratiques managériales.

Il établit et propose la politique immobilière, foncière et patrimoniale du ministère et coordonne sa mise en œuvre.

Pour soutenir l'adaptation de ses missions aux grandes orientations gouvernementales, en particulier au regard du programme Action publique 2022 et de la création de la direction interministérielle de la transformation publique, le SPES a été réorganisé au 1^{er} octobre 2018.

Le Service des politiques supports et des systèmes d'information (SPSSI)

Le Service des politiques support et des systèmes d'information (SPSSI) assure la gouvernance des crédits,



met en œuvre la politique des moyens liés à la gestion immobilière et des moyens de fonctionnement des services, coordonne l'évolution des effectifs des fonctions supports des ministères et suit la performance.

Il élabore, sur la base des orientations stratégiques établies par le service du pilotage et de l'évolution des services, le schéma directeur des systèmes d'information et de communication ministériel, y compris les systèmes d'information géographique.

Il met en œuvre la stratégie ministérielle de développement durable dans le champ des fonctions supports et des politiques de soutien, élabore, déploie et suit le plan d'action ministériel pour l'éco-responsabilité et la socio-responsabilité.

Il pilote et organise l'ensemble du fonctionnement, de la bureautique et de la logistique de l'administration centrale, et en assure la mutualisation par grandes fonctions.

Il apporte une assistance aux directions et services du Secrétariat général pour la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information relatifs aux activités de pilotage, d'évaluation, et de support.

Le Service de défense, de sécurité et d'intelligence économique (SDSIE)

Le Service de défense, de sécurité et d'intelligence économique assiste le Secrétaire général dans l'exercice de ses missions de défense, de sécurité et d'intelligence économique.

Il prépare la politique de défense et de sécurité dans l'ensemble des domaines relevant de la compétence des ministères, organise et contrôle sa mise en œuvre.

Il organise l'inventaire des moyens relevant des ministères mobilisables en situation de crise ou de défense et leurs conditions de mobilisation. Il veille aux conditions d'organisation des transports de défense.

Il est chargé de l'application des dispositions relatives à la sécurité de défense, à la protection du secret et à la protection du patrimoine scientifique et technique, ainsi que des dispositions relatives à la sécurité des systèmes d'information.

Il met en œuvre le dispositif ministériel de veille opérationnelle et d'alerte et s'assure de son articulation avec le dispositif interministériel existant.

Il met en œuvre les mesures et la veille intéressant l'intelligence économique. Il participe à la continuité des communications gouvernementales.

En outre, il veille à l'élaboration et à l'application de procédures appropriées d'inspection et de contrôle dans ses domaines d'attributions.

La Délégation ministérielle à l'accessibilité (DMA)

La Délégation ministérielle à l'accessibilité a pour mission de coordonner les actions des ministères dans les différents domaines concernés par l'accessibilité : transports (terrestres, maritimes et aériens), cadre bâti, voirie, espaces publics, bâtiments ou équipements recevant du public.

Pour son action, la DMA s'appuie sur le réseau scientifique et technique des ministères et sur le réseau des correspondants « Accessibilité » des Directions départementales des territoires (et de la mer) (DDT(M)).

Actrice de la conférence nationale du handicap, elle veille à la mise en œuvre des engagements gouvernementaux.

Elle participe activement à l'animation de l'observatoire interministériel de l'accessibilité.

La Délégation aux cadres dirigeants (DelCD)

La Délégation aux cadres dirigeants pilote les relations avec le secrétariat général du gouvernement relatives aux cadres dirigeants. Elle administre le vivier ministériel de cadres dirigeants de l'État. Elle exploite le vivier des cadres dirigeants des ministères et prend en charge la chaîne administrative des nominations que le Secrétaire général propose au ministre.

Elle organise également les procédures d'élaboration des objectifs des directeurs généraux et directeurs d'administration centrale et de leur évaluation; elle organise les procédures d'évaluation et d'harmonisation indemnitaire des dirigeants des services déconcentrés relevant des ministères.

b) Le Commissariat général au développement durable (CGDD)

Le CGDD éclaire et alimente, par la production de données et de connaissances, l'action des ministères sur l'ensemble de ses champs de compétences. Il produit l'information statistique, est en relation avec le monde académique et mobilise la recherche et les travaux de prospective au service des politiques publiques. Il élabore et diffuse de nombreuses publications, dans deux grandes familles de collection : Datalab, pour faire État des connaissances à un instant donné (données et chiffres-clés) et Théma, pour rendre compte de travaux d'études et d'expertise.

Pour faciliter la mise en œuvre des politiques de transition, il propose des outils d'intervention publique innovants : accompagnement des entreprises et nouveaux services, suscités notamment par l'ouverture des données, financement vert, information environnementale, fiscalité environnementale...

Grâce à son positionnement transversal, le CGDD contribue à donner une perspective globale à l'action des ministères. Il pilote notamment le dialogue environnemental sur les choix et priorités politiques à travers le conseil national de la transition écologique (CNTE) et assure le portage des outils de concertation et de participation du public. Il détecte par ailleurs les signaux faibles, propose et défriche les sujets émergents à mettre à l'agenda de l'action ministérielle.



Pour réaliser l'ensemble de ces missions, le CGDD, dont l'organisation a été adaptée en 2017 (décret et arrêté du 10 mai 2017), s'appuie sur cinq structures et un think tank, s'inscrivant dans un contexte d'action marqué notamment par la transition numérique, l'open data et le rôle croissant de la société civile.

Le CGDD assure le support du Haut conseil aux biotechnologies (HCB) et du Haut commissariat à l'économie sociale et solidaire et à l'innovation sociale (HCESSIS).

La fonction de délégué interministériel au développement durable (DIDD) est confiée au commissaire général au développement durable. À ce titre, le commissariat anime et coordonne l'action des administrations de l'État en faveur du développement durable, avec l'appui des hauts fonctionnaires au développement durable (HFDD) nommés par chaque ministère.

c) Les directions générales

La Direction générale de l'énergie et du climat (DGEC)

La Direction générale de l'énergie et du climat a pour mission d'élaborer et de mettre en œuvre la politique relative à l'énergie, aux matières premières énergétiques, ainsi qu'à la lutte contre le réchauffement climatique et la pollution atmosphérique.

Elle met en œuvre les mesures de contrôle et de répartition des produits et matières premières énergétiques.

Elle veille à la bonne exécution des missions de service public dans le domaine de l'énergie.

Elle coordonne, en concertation avec les associations, les partenaires économiques et sociaux, et avec l'appui de l'ensemble des ministères concernés, la préparation et la réalisation du programme français de prévention et d'adaptation en matière de changement climatique.

La Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM)

La Direction générale des infrastructures des transports et de la mer élabore et met en œuvre les orientations de la politique multimodale des transports terrestres, maritimes et fluviales, dans le respect des principes du développement durable. Elle définit les orientations en matière de politique des déplacements. Elle assiste le ministre pour ses relations avec les collectivités territoriales et les établissements publics organisateurs ou prestataires de transport, ainsi que pour ses relations avec les entreprises de transports ou gestionnaires d'infrastructures.

Elle définit en association avec ces collectivités les normes et règles techniques adaptées à la spécificité de chacun des réseaux d'infrastructures.

Elle exerce, pour le compte du ministre chargé des transports, la tutelle de l'agence de financement des infrastructures de transport de France.

Au travers de la délégation à la mer et au littoral (DML) qui a été rattachée à la direction des affaires maritimes en 2018, elle est chargée de coordonner l'action des directions d'administration centrale dans les politiques relatives à la mer et au littoral et contribue à l'action interministérielle dans ces domaines. Elle identifie les sujets émergents relatifs à la mer et au littoral en vue d'assurer leur prise en compte par les services du ministère.

Elle met en œuvre les contrôles pour la protection de l'environnement marin et de la ressource halieutique dans le cadre de l'action de l'État en mer.

Elle exerce, pour le compte du ministre chargé des transports, la tutelle de différents établissements publics dont Voies Navigables de France (VNF), l'école nationale supérieure maritime (ENSM) et l'établissement national des invalides de la marine (ENIM).

Cinq services à compétence nationale lui sont rattachés : le centre d'études des tunnels (CETU), le service technique des remontées mécaniques et des transports guidés (STRMTG), le centre national des ponts de secours (CNPS), l'armement des phares et balises (APB) et l'école nationale de sécurité et d'administration de la mer (ENSAM).

Elle assure le secrétariat du Conseil national de la mer et des littoraux.

La Direction générale de l'aviation civile (DGAC)

La Direction générale de l'aviation civile élabore et met en œuvre les orientations en matière d'aviation civile dans le respect des principes du développement durable. À ce titre, elle est notamment chargée du transport aérien, des infrastructures et de la régulation économique, de la navigation aérienne et de la sécurité.

Elle a un rôle d'expert dans les domaines de la recherche et de l'industrie aéronautique civile.

La Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN)

La Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature est placée sous l'autorité conjointe du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires.

Elle est au service de la qualité des territoires et de leurs habitants, que ces territoires soient terrestres ou marins, métropolitains ou ultramarins, ordinaires ou extraordinaires, urbains ou ruraux.

Elle élabore, anime et évalue les politiques de l'urbanisme, de la construction, du logement, des paysages, de la biodiversité, de l'eau et des substances minérales non énergétiques. Elle veille aux conditions de leur mise en œuvre sur les territoires.

Elle assure le secrétariat du plan urbanisme, construction et architecture, et par voie de conséquence, le secrétariat



du programme de recherche et d'expérimentation dans le domaine du bâtiment.

La Direction générale de la prévention des risques (DGPR)

La Direction générale de la prévention des risques élabore et met en œuvre des politiques relatives à la connaissance, l'évaluation, la prévention et la réduction des pollutions chimiques, biologiques ou radioactives mais aussi aux diverses atteintes à l'environnement (bruit notamment).

Elle est également chargée de coordonner la prévention de toute autre forme de risques : naturels, liés à l'activité humaine, hydrauliques (inondations, crues...).

Enfin, elle prend en compte les conditions d'évaluation de la qualité écologique des sols et de l'atmosphère, la gestion des déchets (prévention, valorisation et traitement), et l'évaluation des risques que représentent les OGM pour la santé et l'environnement.

1-A-2 Un Conseil général, une inspection générale et des structures interministérielles

Le Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD)

Le Conseil général de l'environnement et du développement durable est chargé de conseiller le gouvernement dans les domaines de l'environnement, des transports, du bâtiment et des travaux publics, de la mer, de l'aménagement et du développement durable des territoires, du logement, de l'urbanisme, et du changement climatique.

Dans ce cadre, il mène les missions d'expertise, d'audit, d'étude, d'évaluation, d'appui et de coopération internationale que lui confie le gouvernement.

Il est également chargé d'une mission d'inspection générale portant sur la régularité, la qualité et l'efficacité de l'action des services de l'État placés sous l'autorité du ministre de la transition écologique et solidaire et du ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, ainsi que des établissements publics placés sous leurs tutelles.

Le CGEDD exerce aussi une mission spécifique lorsqu'il siège en formation d'autorité environnementale.

L'Inspection générale des affaires maritimes (IGAM)

L'Inspection générale des affaires maritimes, placée sous l'autorité directe du ministre de la transition écologique et solidaire, effectue les missions d'inspection, d'audit, d'expertise et d'études dans le domaine maritime et pour le secteur des pêches et cultures marines.

Elle exerce en leur nom une mission d'inspection générale qui porte sur la régularité, la qualité et l'efficacité de l'action des services ayant compétence dans les domaines de la mer, et une mission de conseil pour le fonctionnement des services. Elle s'assure de la régularité des opérations conduites par les personnes que la loi, le règlement ou les stipulations d'une convention placent sous leur tutelle ou leur contrôle. Elle procède aux missions d'expertise, d'étude, d'audit, d'évaluation et de coopération internationale que les ministres lui confient.

La Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL)

La Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement, placée auprès du Premier ministre, est fonctionnellement rattachée au ministère du logement et de l'habitat durable.

Elle coordonne et suit la mise en œuvre du chantier national prioritaire pour l'hébergement et l'accès au logement des personnes sans abri ou mal logées.

Elle anime le pôle national de lutte contre l'habitat indigne, et assure notamment l'appui au renforcement des structures de travail départementales de lutte contre l'habitat indigne.

Elle assure le secrétariat général du comité interministériel pour le développement de l'offre de logement et prépare les travaux et délibérations de ce comité. Elle veille à ce titre à la cohérence entre les orientations définies par le comité et celles qui sont arrêtées en matière de construction et d'urbanisme.

Le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET)

Le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) est rattaché au Premier ministre. Il est chargé de concevoir et de mettre en œuvre la politique nationale d'égalité des territoires et d'en assurer le suivi et la coordination interministérielle.

Proche du terrain, il permet ainsi de rompre avec une approche sectorielle des politiques publiques pour privilégier une réflexion transversale et décloisonnée sur des sujets tels que l'accès aux services publics, le développement des capacités de chaque territoire, l'accompagnement des mutations économiques, l'impulsion de la transition écologique, la politique de la ville ou encore la création d'emplois locaux durables et non délocalisables.

Enfin, le CGET a la charge de coordonner la préparation et la mise en œuvre de la nouvelle politique contractuelle de l'État avec les collectivités locales dans le cadre des nouveaux Contrats de plan État-Région (CPER) 2014-2020, ainsi que les décisions du comité interministériel à l'égalité des territoires et du comité interministériel des villes.



1-A-3 Les services déconcentrés

Les Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)

Les DREAL constituent l'échelon de pilotage des politiques publiques des 2 ministères MTES et MCTRCT sur le territoire. Elles exercent par ailleurs des missions directement opérationnelles de niveau régional ou départemental. Elles assurent à la fois la coordination des services infra-régionaux (aménagement, logement, politique de l'eau, biodiversité, etc.) et la mise en œuvre directe de certaines politiques (énergie, climat, risques technologiques, etc.).

Les DREAL sont responsables d'une zone de gouvernance des effectifs, qui les conduit à coordonner, sous l'autorité des préfets de région, l'ensemble des services déconcentrés porteurs des politiques publiques des MTES et MCTRCT. Elles sont à ce titre chargées :

- de la déclinaison de la stratégie régionale des deux ministères et des orientations prioritaires à mettre en œuvre,
- de la coordination de la mise en œuvre des politiques publiques des deux ministères (y compris les politiques publiques mises en œuvre par les directions départementales interministérielles, en particulier par les directions départementales des territoires),
- de coordonner la négociation, avec les huit responsables de programmes ministériels, des moyens (crédits et ETP) pour l'ensemble des services infra-régionaux et d'assurer la répartition de ces moyens entre eux,
- de l'animation des services et des réseaux métiers,
- de la politique régionale en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les 2 ministères s'appuient donc, au niveau régional, sur 12 DREAL en France métropolitaine hors Île-de-France, 3 DRI en Île-de-France. En Outre-mer, ils s'appuient sur 5 DEAL, 4 directions de la mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Sud Océan indien), 2 services des affaires maritimes (Polynésie Française et Nouvelle Calédonie) et sur la direction des territoires de l'alimentation et de la mer (Saint Pierre et Miquelon).

Faits marquants 2018 pour les DREAL

- une participation active à la réflexion et aux propositions des préfets sur l'organisation territoriale des services publics dans le cadre de la mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 24 juillet 2018,
- la déclinaison de la feuille de route Économie circulaire,
- la déclinaison, à l'issue des premières Assises de l'eau, des mesures relatives à l'investissement dans les réseaux d'eau et d'assainissement,
- la mise en œuvre du Plan biodiversité.

Les Directions départementales des territoires et de la mer (DDT-M)

Les DDT sont compétentes en matière de politiques de développement et d'aménagement durables des territoires. Elles mettent en œuvre dans le département

les politiques relatives à la promotion de la transition énergétique, au développement et à l'équilibre des territoires, à la prévention des risques naturels, au logement, à l'aménagement et à l'urbanisme, aux déplacements et aux transports, à la protection et à la gestion durable des eaux et des espaces naturels, à l'agriculture et à la forêt, au développement de filières alimentaires de qualité, à la prévention des incendies de forêt, à la protection et à la gestion de la faune et de la flore sauvages ainsi qu'à la chasse et à la pêche.

Dans les départements du littoral, les DDT-M sont chargées de mettre en œuvre la politique de la mer et du littoral. Le directeur est assisté d'un délégué à la mer et au littoral (DML), à l'exception de cinq départements (Somme, Eure, Landes, Aude et Gard) où la fonction est exercée par les DML des départements limitrophes (respectivement Pas-de-Calais, Seine-Maritime, Pyrénées-Atlantiques, Pyrénées Orientales et Hérault). Les DDTM mettent en œuvre plus particulièrement les politiques relatives aux navires, à la navigation, aux gens de mer, aux activités maritimes (gestion du littoral, du domaine public maritime naturel au domaine fluvial, contrôle des pêches notamment mais aussi police portuaire et manifestations et loisirs nautiques). Elles prennent également une part majeure au suivi et au contrôle des aires marines protégées et accompagnent l'émergence des énergies marines renouvelables en instruisant l'ensemble des projets de parcs éoliens ou les projets hydroliens.

Faits marquants 2018 pour les DDT

- le logement et l'aménagement : rénovation énergétique des bâtiments, relance de la rénovation urbaine, signature des conventions « Cœur de ville » avec la requalification des centres anciens dégradés,
- la signature des premiers contrats de transition énergétique,
- la gestion de crise des inondations et la prévention du risque pluie-inondations (DDT-M de l'arc méditerranéen).

Pour les missions maritimes, 2018 a vu la poursuite de l'amplification des travaux de rationalisation de l'ancien rôle d'équipage (nouveau permis d'armement) et la séparation des missions relatives aux gens de mer et à l'ENIM.

Les Directions interdépartementales des routes (DIR)

Les DIR sont des services de l'État chargés notamment d'assurer l'entretien, l'exploitation et la gestion du réseau routier national non concédé.

Sur les 1000 km en moyenne de routes d'État (autoroutes non concédées ou routes nationales) qu'elles ont chacune en charge, les 11 DIR assurent, sous l'autorité d'un préfet coordonnateur des itinéraires routiers, la maîtrise d'ouvrage des opérations d'entretien, d'exploitation et de gestion du réseau.



Dans le domaine du développement du réseau routier national, afin de réaliser les missions qui leur sont confiées, les DIR disposent de plusieurs services d'ingénierie routière (SIR) répartis sur leur zone d'action.

Face aux enjeux de qualité et de sécurité du réseau existant, l'accroissement des crédits consacrés à l'entretien et la régénération du réseau routier non concédé a été significatif en 2018 et s'inscrit dans les priorités d'intervention de l'État en matière d'investissement dans les transports, reprises dans le projet de loi d'orientation des mobilités déposé au Parlement en novembre 2018.

Les Directions inter-régionales de la mer (DIRM)

Les DIRM conduisent les politiques maritimes du ministère. À ce titre, elles :

→ assurent la sécurité maritime (sauvetage en mer et surveillance de la navigation, sécurité des navires, prévention et lutte contre les sinistres maritimes et les pollutions, signalisation maritime, formation professionnelle maritime, délivrance des brevets, aptitude médicale des marins),

→ sont chargées de conduire les politiques de l'État en matière de développement durable de la mer, de gestion des ressources marines et de régulation des activités maritimes et de coordonner, en veillant à leur cohérence, les politiques de régulation des activités exercées en mer et sur le littoral, à l'exclusion de celles relevant de la défense et de la sécurité nationales et du commerce extérieur,

→ assurent l'accompagnement économique (valorisation des entreprises et de l'emploi maritimes),

→ coordonnent les politiques publiques de la mer et du littoral ainsi que les services de l'État qui y concourent, en particulier ceux du ministère (DREAL, DDTM, services techniques et établissements publics).

Les 4 DIRM de métropole agissent dans le cadre géographique de « façades maritimes » : Manche Est - Mer du Nord (siège : Le Havre), Nord-Atlantique - Manche Ouest (siège : Nantes), Sud - Atlantique (siège : Bordeaux), Méditerranée (siège : Marseille).

Faits marquants 2018 pour les DIRM

Elles ont en particulier :

- construit la déclinaison dans chacune des façades maritimes de la stratégie nationale de la mer et du littoral et conduit les travaux d'identification des zones propices aux énergies marines renouvelables,
- veillé dans cette perspective à l'association constante, au sein des conseils maritimes de façade dont elles assurent le secrétariat des travaux, des collectivités territoriales et des parties prenantes à l'élaboration des

premières orientations stratégiques des documents stratégiques de façade,

- tenu leurs objectifs de contrôle des navires français et étrangers, veillé à la sécurité des routes maritimes, assuré l'assistance aux navires ainsi que le sauvetage des personnes,
- mis en œuvre les plans de contrôle de l'environnement marin à l'échelle de leurs façades maritimes,
- assuré pour le compte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation l'ensemble des missions relatives au développement durable des filières de la pêche et de l'aquaculture.

En réponse à l'engagement du Gouvernement de transformer l'organisation territoriale des services publics pour mieux répondre aux attentes des citoyens et des agents, le MTES et le MCTRCT ont travaillé notamment sur les pistes d'évolution suivantes : amplifier la mise en place des pôles de compétences interdépartementaux, conforter les missions d'hébergement/logement social et poursuivre les mutualisations des fonctions supports.

1-A-4 Les établissements publics des MTES et MCTRCT

Les établissements publics

Le MTES et le MCTRCT assurent en 2018 la tutelle de 103 établissements publics, qui contribuent à la mise en œuvre des politiques publiques ministérielles. Les champs de compétence de ces établissements publics couvrent ainsi les domaines de l'énergie, de l'aménagement, du logement, de la nature, des infrastructures de transport, de la prévention des risques ainsi que les domaines transversaux de l'observation, de l'information, de la représentation du territoire, de la recherche, de l'expertise et de la formation.

Le nombre d'établissements publics sous tutelle des ministères est le même qu'en 2017.

Dans le détail, les évolutions portent sur :

- la fusion de l'établissement public d'aménagement de la Défense-Seine-Arche (EPADESA) avec l'établissement public de gestion du quartier d'affaires de la Défense (DeFacto) pour former un unique établissement public local, Paris La Défense, placé sous la tutelle du département des Hauts-de-Seine. Il sort donc du périmètre des établissements publics nationaux sous tutelle,
- la création de SOLIDEO (Société de livraison des ouvrages olympiques) pour veiller à la réalisation, dans les délais fixés par le Comité international olympique, des ouvrages pérennes et opérations d'aménagement nécessaires à l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024. Elle veille également à la reconversion de ces opérations à l'issue des jeux, et aménage pour cela les sites dans le cadre d'un projet



urbain durable. Cet établissement public est placé sous la tutelle des ministres chargés des sports, de l'urbanisme et du budget.

Les opérateurs sous tutelle des MTES et MCTRCT

Concept budgétaire issu de la LOLF, le statut d'opérateur est accordé à un organisme lorsque trois critères sont vérifiés simultanément : une activité de service public, un financement assuré majoritairement par l'État et un contrôle direct par l'État. Pour le ministère, les opérateurs font l'objet d'un pilotage renforcé avec des règles de gouvernance particulières (une lettre de mission adressée au dirigeant, un contrat d'objectifs et de performance, etc.).

Parmi les 103 établissements sous tutelle, 54 ont le statut d'opérateur de l'État et pour 44 d'entre eux le MTES ou le MCTRCT est tutelle principale. À ces 44 opérateurs viennent s'en ajouter deux autres qui ne sont pas des établissements publics : un groupement d'intérêt public (GIP ATEN) et une association (CITEPA). Fin 2018, le périmètre du MTES et du MCTRCT comprend donc en tout 46 opérateurs dont l'un ou l'autre assure la tutelle principale.

Actions phares 2018 des opérateurs

→ le renouvellement des contrats d'objectifs et de performance (COP) de deux opérateurs (ANSES, ENSM)

→ la signature d'un contrat d'objectifs et de moyens (Business France)

→ l'initiation des démarches de mise en place ou de renouvellement des contrats de treize autres opérateurs ou groupes d'opérateurs (Agences de l'eau, ANGDM, CSTB, ONCFS), ou poursuivies (AFB, ANAH, ANCOLS, BRGM, ENTPE, IRSN, Parcs nationaux, VNF).

Le contrat d'objectifs et de performance d'un opérateur définit ses orientations stratégiques sur plusieurs années, identifie ses principaux enjeux opérationnels et vise à optimiser sa gouvernance et son efficacité. Une démarche d'harmonisation des COP des opérateurs relevant du périmètre du MTES et du MCTRCT a été initiée, notamment au travers de la mise en place d'indicateurs standardisés.

En 2018, les domaines d'interventions des 46 opérateurs sous la tutelle principale du MTES et du MCTRCT sont les suivants :

Eau et biodiversité

- l'Agence française pour la biodiversité (AFB) répond aux enjeux de protection et de valorisation de la biodiversité terrestre, aquatique et marine, en métropole comme outre-mer,
- le Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres (CELRL) mène une politique foncière visant la protection définitive des espaces naturels et des paysages sur les rivages maritimes et lacustres,
- les six Agences de l'eau (Rhône-Méditerranée et Corse, Seine-Normandie, Adour-Garonne, Loire-

Bretagne, Artois-Picardie et Rhin-Meuse) ont pour missions de contribuer à réduire les pollutions de toutes origines et à protéger les ressources en eau et les milieux aquatiques,

- l'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS) contribue à sauvegarder la faune sauvage et ses habitats et fait respecter la réglementation relative à la police de la chasse,
- l'Établissement public du Marais poitevin (EPMP) coordonne la gestion de l'eau et de la biodiversité sur le Marais poitevin et sur les bassins versants qui l'alimentent,
- les dix Parcs nationaux ont vocation à protéger le patrimoine naturel exceptionnel qui leur est confié.

Énergie et climat

- IFP Énergies nouvelles est un établissement de recherche et d'innovation technologique dans les domaines de l'énergie, du transport et de l'environnement,
- l'Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs (ANDRA) réalise l'inventaire, la collecte et la gestion des déchets radioactifs et à la recherche de solutions de stockage,
- l'Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs (ANGDM) est chargée de garantir les droits sociaux des anciens mineurs et de leurs ayants droit et reprend les obligations des exploitants au fur et à mesure qu'ils cessent définitivement leur activité,
- l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME) met en œuvre la politique de maîtrise de l'énergie et de développement des énergies renouvelables,
- le Centre interprofessionnel technique de la pollution atmosphérique (CITEPA) élabore, vérifie et diffuse de manière impartiale des informations relatives aux émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques.

Prévention des risques

- l'Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS) a pour mission d'évaluer et de prévenir les risques accidentels ou chroniques pour l'homme liés aux installations industrielles, aux substances chimiques et aux exploitations souterraines ;
- le groupement d'intérêt public GEODERIS apporte une assistance et une expertise en matière d'après-mine ;
- l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) est expert public en matière de recherche et d'expertise relatives aux risques nucléaires et radiologiques.



Infrastructures, transports et affaires maritimes

- Voies navigables de France (VNF) gère, exploite, modernise et développe le réseau français de voies navigables,
- la Société du Canal Seine-Nord Europe (SCSNE) réalise cette infrastructure fluviale, qui relie les bassins de la Seine et de l'Oise au réseau européen à grand gabarit,
- l'Établissement public de sécurité ferroviaire (EPSF) délivre les autorisations nécessaires à l'exercice des activités ferroviaires sur le réseau français,
- la Société du Grand Paris (SGP) pilote le projet de réseau de transport du Grand Paris,
- l'Agence de financement des infrastructures de transport de France (AFITF) apporte le financement des grands projets d'infrastructures de transport,
- l'Établissement national des invalides de la Marine (ENIM) gère le régime spécial de sécurité sociale des marins.

Information, expertise et formation

- l'École nationale des ponts et chaussées (ENPC) et l'École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE) forment des ingénieurs pluridisciplinaires compétents sur tous les domaines du développement et de l'aménagement durables,
- l'École nationale supérieure maritime (ENSM) forme les officiers de la marine marchande et délivre un titre d'ingénieur spécialisé dans les domaines maritimes et para-maritime,
- l'École nationale de l'aviation civile (ENAC) forme des ingénieurs pour le secteur aéronautique ainsi que des techniciens, pilotes, contrôleurs aériens et agents d'exploitation,
- le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA) a pour mission d'apporter un appui scientifique et technique, pour élaborer, mettre en œuvre et évaluer les politiques publiques de l'aménagement et du développement durables,
- l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR) a une activité de recherche, de développement et d'innovation dans les domaines notamment du génie urbain, du génie civil, des risques naturels, de la mobilité et des infrastructures de transport,
- Météo-France informe les autorités, les compagnies de transport et les populations des phénomènes météorologiques habituels ou dangereux et mène des recherches sur la connaissance du climat passé et de son évolution future,

- l'Institut national de l'information géographique et forestière (IGN) a la responsabilité de réaliser la photographie aérienne de l'ensemble du territoire national et d'actualiser les bases de données géographiques.

Territoires et logement

- l'Agence nationale de l'habitat (ANAH) met en œuvre la politique nationale de développement et d'amélioration du parc de logements privés existants,
- le Fonds national des aides à la pierre (FNAP) permet de co-gérer les fonds publics dédiés à la construction des logements sociaux,
- la Caisse de garantie du logement locatif social (CGLLS) garantit les prêts réglementés accordés aux bailleurs sociaux, prévient leurs difficultés financières et aide au rétablissement de leur équilibre,
- l'Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS) est l'acteur unique de contrôle et d'évaluation des organismes d'Action Logement et du logement social,
- l'Agence nationale pour la rénovation urbaine (ANRU) accompagne des projets urbains globaux pour transformer les quartiers en profondeur.

Les plafonds d'emplois prévus en loi de finances initiale 2018 étaient de 25 325 ETPT pour les opérateurs du MTEs (y compris l'ENAC relevant du budget annexe Contrôle et exploitation aériens) et 379 ETPT pour ceux du MCTRCT, soit un total pour les deux ministères de 25 704 ETPT.



Plafonds d'emplois par opérateur et par programme de 2014 à 2018 (en ETPT)

Opérateur	Plafond d'emplois 2014	Plafond d'emplois 2015	Plafond d'emplois 2016	Plafond d'emplois 2017	Plafond d'emplois 2018
Ministère de la transition écologique et solidaire					
ENPC (École nationale des ponts et chaussées)	323	323	317	317	315
ENTPE (École nationale des travaux publics de l'État)	165	165	165	165	164
CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement) ¹	3 155	3 152	3 024	-	
Total Programme 217 (CPPEDMD)	3 643	3 640	3 506	482	479
AFITF (Agence de financement des infrastructures de transport de France) ²	0	0	0	0	0
VNF (Voies navigables de France)	4 646	4 626	4 542	4 471	4 360 ³
SCSNE (Société du Canal Seine Nord Europe) ³	-	-	-	-	13
EPSF (Établissement public de sécurité ferroviaire)	107	105	107	107	107
SGP (Société du Grand Paris) ⁴	-	150	190	210	230
Total Programme 203 (Infrastructures et services de transport)	4 753	4 881	4 839	4 788	4 710
Météo France	3 243	3 158	3 080	-	
Total Programme 170 (Météorologie)	3 243	3 158	3 080	-	
IGN (Institut national de l'information géographique et forestière)	1 651	1 631	1 575	1 542	1 507
Météo France ¹				3 020	1 925
CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement) ¹	-	-	-	2 867	2 796
Total Programme 159 (Expertise, information géographique et météorologie)	1 651	1 631	1 575	7 461	7 228
Agence française pour la biodiversité	-	-	-	1 227	1 227
ONCFS (Office national de la chasse et de la faune sauvage)	1 662	1 584	1 545	1 513	1 471
Parcs nationaux + PNF (Parcs nationaux de France) ⁵	871	871	858	-	
Parcs nationaux ⁵				795	792
Agence des aires marines protégées	157	157	158	-	
GIP ATEN (Atelier technique des espaces naturels)	17	19	19	-	
Agences de l'eau	1 782	1 744	1 706	1 668	1 620
ONEMA (Office national de l'eau et des milieux aquatiques)	893	877	870	-	
EPMP (Établissement public du Marais Poitevin)	8	8	8	8	8
CELRL (Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres)	135	135	140	140	140
Total Programme 113 (Paysages, eau et biodiversité)	5 525	5 395	5 304	5 351	5 258
ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie)	945	926	907	910	894
INERIS (Institut national de l'environnement industriel et des risques)	566	555	544	533	522
GEODERIS ⁶	0	0	0	0	0
Total Programme 181 (Prévention des risques)	1 511	1 481	1 451	1 443	1 416
ANGDM (Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs)	157	153	148	145	141
ANDRA (Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs)	329	324	318	314	308
CITEPA (Centre interprofessionnel technique d'études de la pollution atmosphérique)	16	16	16	16	16
Total Programme 174 (Énergie, climat et après-mines)	502	493	482	475	465
ENSM (École nationale supérieure maritime)	211	240	237	237	235
Total Programme 205 (Affaires maritimes)	211	240	237	237	235
IFPEN (IFP Énergies nouvelles)	1 891	1 853	1 816	1 778	1 757
IFSTTAR (Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux)	1 098	1 063	1 033	1 012	996
IRSN (Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire)	1 648	1 644	1 637	1 653	1 650
Total Programme 190 (Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables)	4 637	4 560	4 486	4 443	4 403
ENIM (Établissement national des invalides de la marine)	364	344	344	337	319
Total Programme 197 (Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins)	364	344	344	337	319
TOTAL MTES	26 040	25 823	25 304	25 017	24 513

¹ Opérateur transféré au programme 159 au 1^{er} janvier 2017

² Depuis 2014, les agents de l'opérateur sont mis à disposition par le ministère.

³ VNF transfère 13 ETPT à la SCSNE pour son fonctionnement

⁴ La SGP, rattachée au programme 135 jusqu'en 2014, est depuis 2015 rattachée au programme 203.

⁵ Jusqu'en 2016, les effectifs de PNF et des dix parcs nationaux faisaient l'objet d'un unique plafond global. PNF étant partie constituante de la nouvelle AFB, ses effectifs ont été ôtés de ce plafond global.

⁶ Les effectifs de cet opérateur sont mis à disposition à parité par l'INERIS et le BRGM et comptés dans les plafonds d'emplois respectifs de ces derniers.



Opérateur	Plafond d'emplois 2014	Plafond d'emplois 2015	Plafond d'emplois 2016	Plafond d'emplois 2017	Plafond d'emplois 2018
Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales					
ANAH (Agence nationale de l'habitat)	118	117	115	115	113
FNAP (Fonds national des aides à la pierre) ⁷	-	-	-	0	0
CGLLS (Caisse de garantie du logement locatif social)	29	28	28	28	27
SGP (Société du Grand Paris) ⁸	128	-	-		
ANCOLS (Agence nationale de contrôle du logement social)	-	153	150	148	145
Total Programme 135 (Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat)	275	298	293	291	285
ANRU (Agence nationale de rénovation urbaine)					94
Total Programme 147 (Politique de la ville)					94
TOTAL MCTRCT	275	298	293	291	379
TOTAL MTES + MCTRCT	26 315	26 121	25 597	25 308	24 892
BACEA					
ENAC (École nationale de l'aviation civile)	857	828	812	812	812
Total Programme n° 613 (Soutien aux prestations de l'aviation civile)	857	828	812	812	812
TOTAL BACEA	857	828	812	812	812
TOTAL MTES (avec BACEA) + MCTRCT	27 160	26 949	26 409	26 120	25 704
Plafonds d'emplois par type d'opérateurs					
Établissement public administratif (EPA)	18 785	18 484	18 182	18 943	17 698
Établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC)	5 379	5 452	5 412	5 398	5 468
Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP)	699	728	719	719	1 526
Établissement public à caractère scientifique et technique (EPST)	1 098	1 063	1 033	1 012	996
Groupe d'intérêt public	0	0	0	0	0
Association	16	16	16	16	16

⁷ Les effectifs de cet opérateur sont mis à disposition par l'ANAH et comptés dans le plafond d'emplois de cette dernière.

⁸ La SGP, rattachée au programme 135 jusqu'en 2014, est depuis 2015 rattachée au programme 203.



1-A-5 Les enjeux du pilotage de la gestion des ressources humaines pour les deux ministères

Les ministères ont connu des changements importants depuis 2007 et certaines des spécificités de la politique RH ne peuvent être comprises qu'au regard des caractéristiques et des évolutions ministérielles.

Parmi les évolutions marquantes, on citera la forte composante interministérielle de la gestion des ressources humaines dans les directions départementales interministérielles (DDI) mais aussi dans les DREAL et certaines directions d'administration centrale, ce qui nécessite d'adapter les modes de gestion pour l'ensemble des agents travaillant sur des postes MTES/MCTRCT.

Un autre élément caractéristique réside dans la place importante qu'occupent les opérateurs dans la mise en œuvre des politiques publiques des MTES/MCTRCT. Aussi, dans un contexte de création récente de nouveaux opérateurs, il est essentiel de concilier une nouvelle interdépendance RH et l'autonomie de gestion de ces établissements qui emploient des agents des ministères en position normale d'activité (PNA).

À cela, s'ajoute le contexte de la réforme de l'État qui incite à une vigilance accrue quant aux impacts notamment en matière de ressources humaines, de la mise en œuvre des organisations cibles.

Parallèlement à la prise en compte des transformations structurelles, la gestion des ressources humaines doit

aujourd'hui répondre aux objectifs suivants :

- Dans un contexte de réductions d'effectifs, conduire une action volontaire de limitation des effets du vieillissement de la pyramide des âges des agents notamment en veillant à la transmission des savoirs par anticipation des départs en retraite,
- En fonction des priorités définies et avec une vision prospective, maintenir les compétences nécessaires à la mise en œuvre des multiples politiques publiques ministérielles. Dans cet objectif, certaines compétences font l'objet d'une attention particulière, notamment si elles ne sont pas aujourd'hui détenues par les agents des MTES/MCTRCT en raison des évolutions des périmètres ministériels,
- En période de fortes contraintes budgétaires, mobiliser l'ensemble des acteurs, y compris au niveau interministériel, afin de gérer des situations de sureffectifs et d'accompagner le redéploiement des agents sur des postes vacants.

Le pilotage de la gestion des ressources humaines doit également prendre en compte, notamment en les traduisant à travers les parcours professionnels, des besoins en compétences fondatrices de nouvelles identité et culture ministérielles.

Dans ce cadre, la direction des ressources humaines accompagne les services dans l'élaboration et l'actualisation de leur plan de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH), en leur proposant notamment des outils et méthodes (cf infra section « La GPEEC »).



1-B LFI 2018

I – Programmes du budget général

Programmes MTES (budget général)	Libellé	LFI 2018	
		AE	CP
113	Paysages, eau et biodiversité	147 807 906 €	147 807 906 €
159	Expertise, information géographique et météorologie	516 136 987 €	515 130 733 €
174	Energie, climat et après-mines	426 520 008 €	426 520 008 €
181*	Prévention des risques	849 354 779 €	839 124 779 €
203	Infrastructures et services de transports	3 209 094 690 €	3 141 524 082 €
205	Affaires maritimes	158 117 455 €	158 117 455 €
217*	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	2 994 046 648 €	3 037 033 969 €
345	Service public de l'énergie	3 043 920 452 €	3 043 920 452 €
Total Mission EDMD (Mission Écologie, Développement et Mobilité Durables)		11 344 998 925 €	11 309 179 384 €
* Dont Titre 2	Libellé	LFI 2018	
		AE	CP
181	Prévention des risques	45 887 596 €	45 887 596 €
217	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	2 788 417 115 €	2 788 417 115 €
Total Titre 2 mission EDMD		2 834 304 711 €	2 834 304 711 €
190	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	1 761 452 463 €	1 734 154 531 €
Total Mission Recherche et Enseignement supérieur		1 761 452 463 €	1 734 154 531 €
197	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	824 315 764 €	824 315 764 €
198	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	4 119 817 163 €	4 119 817 163 €
Total Mission régimes sociaux et de retraite		4 944 132 927 €	4 944 132 927 €
Programmes MCTRCT	Libellé	LFI 2018	
		AE	CP
109	Aide à l'accès au logement	14 256 200 000 €	14 256 200 000 €
112*	Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire	194 316 866 €	253 232 149 €
135	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	318 077 968 €	308 077 968 €
147*	Politique de la ville	428 623 599 €	428 623 599 €
162	Interventions territoriales de l'État	33 908 465 €	27 308 465 €
177	Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	1 953 693 863 €	1 953 693 863 €
Total Mission (Mission cohésion des territoires)		17 184 820 761 €	17 227 136 044 €
* Dont Titre 2	Libellé	LFI 2018	
		AE	CP
112*	Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire	20 102 791 €	20 102 791 €
147*	Politique de la ville	19 966 354 €	19 966 354 €
Total Titre 2 Mission CT		40 069 145 €	40 069 145 €



II – Budget annexe contrôle et exploitation aériens (BACEA)

Programmes	Libellé	LFI 2018	
		AE	CP
612	Navigation aérienne	531 854 892 €	531 854 892 €
613*	Soutien aux prestations de l'aviation civile	1 556 269 549 €	1 556 269 549 €
614	Transports aériens, surveillance et certification	43 425 234 €	43 425 234 €
Total BACEA		2 131 549 675 €	2 131 549 675 €
* Dont Titre 2	Libellé	LFI 2018	
		AE	CP
613*	Soutien aux prestations de l'aviation civile	1 203 529 910 €	1 203 529 910 €
Total Titre 2 BACEA		1 203 529 910 €	1 203 529 910 €

III – Comptes spéciaux

Programmes	Libellé	LFI 2018	
		AE	CP
764	Soutien à la transition énergétique	5 542 317 223 €	5 542 317 223 €
765	Engagements financiers liés à la transition énergétique	1 642 000 000 €	1 642 000 000 €
Total CAS Transition Énergétique (TE)		7 184 317 223 €	7 184 317 223 €
785	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	301 900 000 €	301 900 000 €
786	Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	81 300 000 €	81 300 000 €
Total CAS Services Nationaux de Transports Conventionnés de Voyageurs (SNTCV)		383 200 000 €	383 200 000 €
791	Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres	266 000 000 €	266 000 000 €
792	Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	122 000 000 €	122 000 000 €
Total CAS Aide à l'Acquisition de Véhicules Propres (AAVP)		388 000 000 €	388 000 000 €
793	Électrification rurale	352 800 000 €	352 800 000 €
794	Opérations de maîtrise de la demande d'électricité, de production d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées, déclarations d'utilité publique et intempéries	7 200 000 €	7 200 000 €
Total CAS Financement des Aides aux Collectivités pour l'Électrification rurale (FACE)		360 000 000 €	360 000 000 €
869	Prêt à la société concessionnaire de la liaison express entre Paris et l'aéroport Paris-Charles de Gaulle	1 700 000 000 €	0 €



1-C La répartition des effectifs des ministères par programme

Transferts en gestion entrants et sortants

TG SORTANTS	TOTAL	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Délégation interministerielle JO 2024	-2	-2	0	0

TG ENTRANTS	TOTAL	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Ministère de l'Intérieur - Sécurité routière	213	29	69	115
Ministère de la Culture - Ecole architecture et SDAP	16	10	2	4
Services du Premier ministre - Délégués du préfet	15	12	3	0

Comparaison PAP-RAP 2018

2018	Nombre d'ETPT			
	PAP (LFR)	RAP	RAP-PAP	%
Mission: écologie, développement et mobilité durables	40 570	40 250	-320	-0,8 %
Programme 217: CPPEDMD	40 143	39 830	-313	-0,8 %
Action 7: CPPEDMD	8 080	8 267	187	2,3 %
Action 8: IST	10 145	10 141	-4	0,0 %
Action 9: SCR	244	240	-4	-1,6 %
Action 11: SAM	2 723	2 780	57	2,1 %
Action 13: PEB	3 689	4 027	338	9,2 %
Action 15 Pers. relevant du MCT	9 933	9 163	-770	-7,8 %
Action 16: PR	3 234	3 254	20	0,6 %
Action 18: pers. relevant d'autres ministères	31	31	0	0,0 %
Action 22: Transferts décentralisation	414	316	-98	-23,7 %
Action 23: ECAM	773	774	1	0,1 %
Action 24: Transports aériens	40	25	-15	-37,5 %
Action 25: CNDP	10	13	3	30,0 %
Action 26: ACNUSA	12	12	0	0,0 %
Action 27: CRE	151	143	-8	-5,3 %
Action 28: EIGM	664	644	-20	-3,0 %
Programme 181: prévention des risques	427	420	-7	-1,6 %
Action 02: Autorité de sûreté nucléaire	427	420	-7	-1,6 %



Évolution PAP et évolution RAP 2017/2018

Évolution 2017/2018	PAP	RAP
Mission : écologie, développement et mobilité durables	-1 488	-838
Programme 217 : CPPEDMD (et 337)	-1 493	-853
Action 7 : CPPEDMD (+Action 2 CPPLET)	-1 012	-636
Action 8 : IST	-214	-103
Action 9 : SCR	-417	-392
Action 11 : SAM	-97	-162
Action 13 : PEB	199	189
Action 15 : Pers. relevant du MLHD	-437	-203
Action 16 : PR	-14	-119
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	-6	-6
Action 22 : Transferts décentralisation	-167	-62
Action 23 : ECAM	5	12
Action 24 : Transports aériens	0	-15
Action 25 : CNDP	1	1
Action 26 : ACNUSA	0	0
Action 27 : CRE	2	-1
Action 28 : EIGM	664	644
Programme 181 : prévention des risques	5	14
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	5	14
Total	-1 488	-838



2

LES EFFECTIFS

2-A Les effectifs

2-A-1 Le ministère au sein de la fonction publique d'État

Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre 2017

Plafonds d'emplois par opérateur et par programme de 2014 à 2018 (en ETPT)

	Effectifs totaux (ministères + EPA) ⁽²⁾	Effectifs des ministères	Effectifs des EPA	dont contractuels des EPA
Affaires étrangères et Développement international ⁽³⁾	3 711	3 540	171	23
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	44 599	31 640	12 959	10 013
Culture et Communication	25 339	11 315	14 024	10 556
Défense	270 780	262 547	8 233	5 044
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	72 806	51 297	21 509	6 637
Ministères économiques et financiers	154 403	142 308	12 095	7 150
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 384 160	1 049 903	334 257	163 033
Intérieur et Outre-mer	295 257	292 400	2 857	1 836
Police	143 763	143 763	-	-
Outre-mer	1 528	1 528	-	-
Intérieur, autre	149 966	147 109	2 857	1 836
Justice	88 084	87 197	887	306
Services du Premier ministre	11 617	11 082	535	221
Ministères sociaux	99 493	19 483	80 010	67 675
Affaires sociales et Sports	36 886	10 114	26 772	14 668
Travail, Emploi et Dialogue social	62 607	9 369	53 238	53 007
Total	2 450 249	1 962 712	487 537	272 494

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable et Énergie.

Note de lecture : 5,6 % des effectifs des EPA du ministère de l'Agriculture, Alimentation et Forêt relèvent d'un EPA dérogatoire.

(1) EPA en situation dérogatoire : EPA dans lequel le statut normal de recrutement est celui de contractuel, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des contractuels concerne, selon les cas, tous les emplois de l'EPA (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emploi de personnel ouvrier des Crous).

(2) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(3) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des affaires étrangères en EQTP.

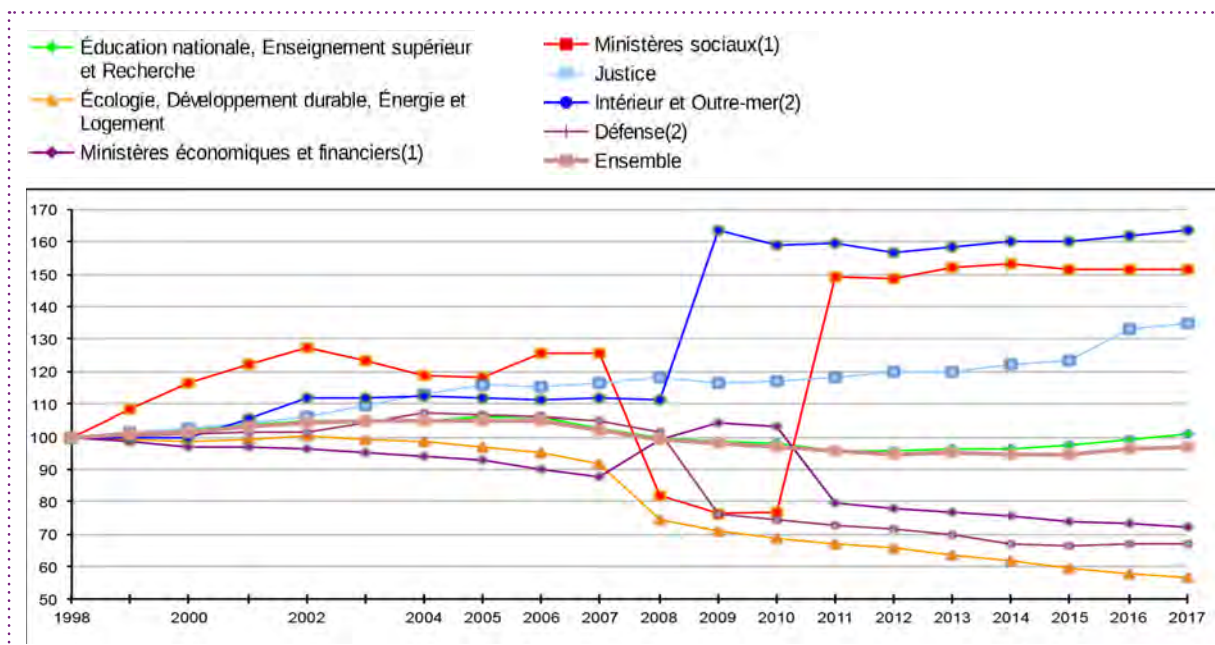


Part des effectifs dans les EPA (en %)	dont effectifs dans les EPA en situation dérogatoire (en %) ⁽¹⁾	Effectifs totaux (ministères + EPA) fin 2016	Évolution des effectifs totaux entre 2016 et 2017
4,6	0,0	3 787	-2,0
29,1	5,6	45 124	-1,2
55,3	74,9	25 470	-0,5
3,0	43,1	271 570	-0,3
29,5	29,6	74 346	-2,1
7,8	77,6	156 325	-1,2
24,1	3,8	1 365 661	1,4
1,0	10,3	291 691	1,2
-		141 083	1,9
-		1 496	2,1
1,9	10,3	149 112	0,6
1,0	12,9	86 762	1,5
4,6	0,0	11 450	1,5
80,4	80,0	99 341	0,2
72,6	40,2	36 793	0,3
85,0	100,0	62 548	0,1
19,9	22,1	2 431 527	0,8



Effectifs physiques et en équivalent temps plein dans les ministères par statut au 31 décembre 2017

	2016 ⁽¹⁾		2017			
	Effectifs physiques	ETP	Fonctionnaires		Contractuels	
			Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Affaires étrangères et Développement international ⁽³⁾	3 612	3 533	2 785	2 739	607	583
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	32 346	30 491	22 547	21 851	4 233	3 639
Culture et Communication	11 302	10 892	9 788	9 577	1 463	1 260
Défense	262 909	261 033	35 326	34 497	8 123	7 754
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	52 509	51 139	46 183	45 033	2 467	2 307
Ministères économiques et financiers	144 322	138 109	136 317	131 347	5 253	4 386
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 029 266	980 286	815 031	791 800	92 442	70 487
Intérieur et Outre-mer	289 034	285 090	169 123	166 869	13 755	12 249
Police	141 083	138 970	131 621	130 606	10 814	9 407
Outre-mer	1 496	1 494	41	41	12	12
Intérieur, autre	146 455	144 626	37 461	36 222	2 929	2 830
Justice	85 879	80 865	75 721	73 794	11 090	8 293
Services du Premier ministre	10 912	10 553	8 428	8 282	2 529	2 393
Ministères sociaux	20 137	19 463	17 519	16 977	1 786	1 677
Affaires sociales et Sports	10 353	10 031	8 886	8 662	1 139	1 055
Travail, Emploi et Dialogue social	9 784	9 432	8 633	8 316	647	622
Total	1 942 228	1 871 454	1 338 768	1 302 766	143 748	115 027
Total hors enseignants	1 047 044	1 009 977	623 192	607 292	104 153	79 727



2017					
Militaires et militaires volontaires		Autres catégories et statuts ⁽²⁾		Total	
Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
106	106	42	40	3 540	3 468
19	19	4 841	4 459	31 640	29 968
10	10	54	48	11 315	10 895
200 033	199 413	19 065	18 964	262 547	260 629
357	357	2 290	2 278	51 297	49 975
62	61	676	604	142 308	136 398
48	48	142 382	133 024	1 049 903	995 359
107 329	107 030	2 193	2 073	292 400	288 222
253	253	1 075	1 029	143 763	141 295
1 465	1 461	10	10	1 528	1 524
105 611	105 316	1 108	1 034	147 109	145 402
117	116	269	253	87 197	82 457
42	42	83	76	11 082	10 792
19	19	159	156	19 483	18 829
13	13	76	75	10 114	9 805
6	6	83	81	9 369	9 024
308 142	307 221	172 054	161 976	1 962 712	1 886 991
308 125	307 205	28 760	28 341	1 064 230	1 022 565

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information, ropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, Énergie et Logement.

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Dans la FPE, la catégorie «Autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

(3) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20% des effectifs du ministère des affaires étrangères en EQTP.

Sources : FGE, DADS, Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers comprennent les ministères de l'Action et des comptes publics et de l'Économie et des Finances ;
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales, Travail, emploi et dialogue social et aux Sports ;
- les ministères de l'Intérieur et de l'Outre-mer ont également été regroupés ;
- les autres appellations des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, Énergie et Logement.

(1) Pôle emploi, sous tutelle des ministères économique et financier depuis 2008, est rattaché au ministère du Travail au cours de l'année 2011.

(2) Les effectifs du programme 152 Gendarmerie nationale ont été transférés du ministère de la Défense vers le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, Collectivités territoriales et immigration au cours de l'année 2009.

2-A-2 Les effectifs des ministères

Les données

Les données sont issues du SIRH (Réhucit) des MTES/MCTRCT ainsi que des données des ministères extérieurs (MEXT) à la date du 31/12/2018 (selon l'extraction d'avril 2019) consolidées les données du CEIGIPEF pour le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

Les périmètres

→ Le périmètre nommé « personnels consommant le plafond d'emplois des ministères » correspond aux effectifs inscrits sur le budget général des ministères MTES/MCTRCT complétés par les transferts en gestion entrants (personnels payés par les MTES/MCTRCT travaillant pour un autre ministère, par exemple les agents occupant un emploi de délégué du Préfet). Les agents mis à disposition des collectivités territoriales sont également comptabilisés et figurent dans les « services déconcentrés » en ce qui concerne les types de service.

Les agents sur ce périmètre sont comptabilisés soit en :

→ ETPE (équivalent temps plein emploi). Cela signifie qu'un agent travaillant par exemple à temps partiel à 50 % compte pour 0,50 ETPE.

→ Effectifs physiques de l'ETPE (1 effectif physique pour chaque agent avec un ETPE supérieur à zéro). Ainsi, 38 435 ETPE correspondent à un effectif physique de 39 430 agents.

Ce périmètre est appliqué aux parties 2-A-2 à 2-C-4.

À noter que les personnels suivants ne figurent pas dans le périmètre étudié dans le bilan social ministériel 2018 :

1 - Les effectifs constatés du budget annexe de l'aviation civile (10 432 ETPT - RAP 2018).

2 - Les agents INSEE (104 ETP).

3 - Les agents payés par la Défense travaillant au sein du ministère (en administration centrale et dans les CROSS), représentant environ 280 ETP en 2018.

4 - Environ 27 ETPE travaillant pour la Commission nationale du débat public (CNDP) et l'Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires (ACNUSA).

5 - Les vacataires. À titre d'information, le nombre d'ETPT de vacataires s'élève à 680 en 2018 (644 en 2017).

→ Dans le périmètre nommé « agents physiques gérés par le ministère », un agent est considéré comme géré par le ministère si ce dernier gère sa carrière : organisation des concours, des promotions et des avancements de grade. Il s'agit donc ici de la gestion « au sens statutaire ». Les agents comptabilisés en agents physiques sont comptés pour 1 quelle que soit leur quotité de temps de travail et quelle que soit leur position administrative (cf. PNA, disponibilité,

détachement, etc.). Parmi ces agents, tous ne consomment pas le plafond d'emplois des MTES/MCTRCT.

À titre d'exemple, les agents de la Mission interministérielle d'inspection du logement social (MILOS) transférés à l'Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS) au 01/01/2015 et issus d'un corps géré par le ministère font partie de ce périmètre.

Ce périmètre est appliqué aux parties 2-C-6 à 8-A-3.

La catégorie A+

Dans l'édition 2018 du rapport annuel sur l'État de la fonction publique, la catégorie A+ désigne l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors-échelle B (HEB), c'est-à-dire les corps ou emplois dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Cette définition s'applique aux agents titulaires et, par extension, aux non-titulaires des ministères et de leurs établissements publics administratifs appartenant à ces corps.

À ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire pour définir l'appartenance d'un corps ou d'un emploi à la catégorie A+ : le corps ou l'emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non pas B). En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Cela conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs de recherche et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

Pour le bilan social des ministères MTES/MCTRCT, les corps suivants sont donc considérés comme étant de catégorie A+ :

- Administrateurs civils (AC),
- Architectes urbanistes de l'État (AUE),
- Administrateurs des affaires maritimes (AAM),
- Directeurs de recherche (DR),
- Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF),
- Inspecteurs de l'administration du développement durable (IADD),
- Emplois fonctionnels supérieurs.

Autres corps hors ministère de catégorie A+ :

- Ingénieurs des mines (IM),
- Inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV).



Répartition des effectifs par filière, par catégorie et par corps en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018

Filière	Catégorie	Corps	Femmes	Hommes	Total au 31/12/2018	Rappel 2017	
Administrative	Catégorie A+	Administrateurs civils	39,0	84,0	123,0	136,0	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	32,5	16,8	49,3	145,5	
		Emplois fonctionnels	39,0	70,0	109,0		
		Inspecteurs de l'admin. du dev.durable	17,0	33,0	50,0	52,0	
	Total Catégorie A+			127,5	203,8	331,3	333,5
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'État	1 615,8	992,8	2 608,6	2 530,7	
		Autres corps hors ministère de catégorie A	57,0	136,9	193,9	197,4	
		Chargés d'études documentaires	26,3	5,3	31,6	34,4	
		Conseillers techniques de service social État	15,4	1,0	16,4	14,5	
		Contractuels de catégorie A	355,3	320,3	675,6	6,6	
		Infirmiers (e) État	7,6		7,6	695,4	
	Total Catégorie A			2 077,4	1 456,3	3 533,7	3 479,0
	Catégorie B	Assistants de service social État	81,7	4,9	86,6	87,3	
		Autres corps hors ministère de catégorie B	371,5	43,1	414,6	420,9	
		Contractuels de catégorie B	46,9	39,0	85,9	64,6	
		Secrétaires administration-contrôle dév.dur	3 818,8	1 547,7	5 366,5	5 348,4	
	Total Catégorie B			4 318,9	1 634,7	5 953,6	5 921,2
	Catégorie C	Adjoints administratifs	4 431,6	830,7	5 262,3	5 868,6	
		Autres corps hors ministère de catégorie C	403,9	19,8	423,7	421,3	
Contractuels de catégorie C		223,1	114,3	337,4	355,8		
Total Catégorie C			5 058,6	964,8	6 023,4	6 645,7	
Total Administrative			11 582,4	4 259,7	15 842,0	16 379,4	
Exploitation	Catégorie B	Contractuels de catégorie B		2,0	2,0	2,0	
	Total Catégorie B				2,0	2,0	
	Catégorie C	Personnels d'exploitation des TPE / PE TPE	97,2	4 688,7	4 785,9	4 889,9	
Total Catégorie C			97,2	4 688,7	4 785,9	4 889,9	
Total Exploitation			97,2	4 690,7	4 787,9	4 891,9	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Administrateurs des affaires maritimes	56,0	194,0	250,0	256,0	
	Total Catégorie A+			56,0	194,0	250,0	256,0
	Catégorie A	Inspecteurs des affaires maritimes ⁽²⁾	1,0	3,0	4,0	140,0	
		Officiers de port		27,0	27,0	25,0	
		Officiers du corps technique et administratif des affaires maritimes					
		Professeurs techniques de l'enseignement maritime		8,0	8,0	8,0	
	Total Catégorie A			1,0	43,0	44,0	182,0
	Catégorie B	Officiers de port adjoints	4,0	136,0	140,0	140,0	
	Total Catégorie B			4,0	136,0	140,0	140,0
	Catégorie C	Marins de balisage et de dragage	4,0	257,0	261,0	259,0	
Syndics des gens de mer		142,1	142,6	284,7	314,9		
Total Catégorie C			146,1	399,6	545,7	573,9	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			207,1	772,6	979,7	1 151,9	
Ouvrière	OPA	Ouvriers des parcs et ateliers hors compte de commerce	51,6	1 414,2	1 465,8	1 560,6	
	Total OPA			51,6	1 414,2	1 465,8	1 560,6
Total Ouvrière			51,6	1 414,2	1 465,8	1 560,6	

(1) Le corps « emplois fonctionnels » était auparavant inclus dans le corps « Autres corps de catégorie A+ »

(2) Intégration des IAM dans le corps des AAE ou ITPE



Filière	Catégorie	Corps	Femmes	Hommes	Total au 31/12/2018	Rappel 2017
Technique	Catégorie A+	Architectes et urbanistes de l'État	53,8	45,0	98,8	115,1
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	8,0	49,8	57,8	61,5
		Directeurs de recherche développement durable				0,6
		Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts	206,2	393,3	599,5	620,2
	Total Catégorie A+		268,0	488,1	756,1	797,4
	Catégorie A	Autres corps hors ministère de catégorie A ⁽³⁾	911,0	1 324,1	2 235,1	2 173,5
		Chargés de recherche du développement durable				1,0
		Contractuels de catégorie A	5,3	13,2	18,5	25,7
		Ingénieurs des travaux publics de l'État ⁽²⁾	1 083,1	2 436,9	3 520,0	3 387,1
	Total Catégorie A		1 999,4	3 774,2	5 773,6	5 587,3
	Catégorie B	Autres corps hors ministère de catégorie B ⁽³⁾	378,2	828,2	1 206,4	1 117,5
		Contractuels de catégorie B	7,6	11,6	19,2	12,1
		Techniciens de l'environnement	1,0		1,0	1,0
		Techniciens supérieurs développement durable	1 596,4	5 211,5	6 807,9	6 940,0
	Total Catégorie B		1 983,2	6 051,3	8 034,5	8 070,6
	Catégorie C	Adjoints techniques	86,9	267,5	354,4	396,4
		Autres corps hors ministère de catégorie C	4,0	23,0	27,0	27,8
		Contractuels de catégorie C	1,0	3,0	4,0	
		Dessinateurs	63,7	343,2	406,9	518,4
		Experts techniques des services techniques		3,0	3,0	3,0
Personnels non titulaires de catégorie C					1,0	
Total Catégorie C		155,6	639,7	795,3	946,6	
Total Technique		4 406,2	10 953,3	15 359,5	15 401,9	
Total général au 31/12/2018			16 344,5	22 090,5	38 434,9	39 385,7

(2) Intégration des IAM dans le corps des AAE ou ITPE

(3) Transfert vers les MTES/MCTRCT des effectifs du MAA assurant des missions environnementales

2-A-3 Répartition des effectifs par type de service en ETPE

Périmètre: Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018

Type de service	Femmes	Hommes	Total général	Rappel 2017
Administration centrale	2 085,5	1 691,7	3 777,2	3 813,9
CGEDD et inspection générale	116,1	141,6	257,7	273,5
Divers	273,5	356,6	630,1	592,3
Ecoles et centres de formation	392,1	627,9	1 020,0	1 069,9
Services à compétence nationale	306,2	620,5	926,7	933,4
Services déconcentrés	13 105,1	18 498,8	31 603,9	32 479,9
Services techniques	66,0	153,4	219,4	222,9
Total général	16 344,5	22 090,5	38 434,9	39 385,7



2-A-4 Répartition des effectifs par type de service et par catégorie en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018

Filière Administrative

Type de service	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2017
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	53,8	100,8	154,6	613,7	394,4	1 008,1	420,1	163,9	584,0	561,6	161,4	723,0	2 469,8	2 514,3
CGEDD et inspection générale	21,0	43,0	64,0	21,6	8,0	29,6	21,9	2,8	24,7	26,9	4,8	31,7	150,0	158,5
Divers	16,1	12,0	28,1	40,4	36,0	76,4	37,3	7,8	45,1	46,6	5,3	51,9	201,5	198,6
Ecoles et centres de formation		1,0	1,0	104,5	203,5	308,0	18,9	5,0	23,9	19,0	7,0	26,0	358,9	344,3
Services à compétence nationale	2,0	2,0	4,0	69,7	47,0	116,7	97,7	34,2	131,9	64,6	7,6	72,2	324,8	333,3
Services déconcentrés	34,6	45,0	79,6	1 225,5	764,4	1 989,9	3 711,4	1 419,2	5 130,6	4 318,0	777,7	5 095,8	12 295,9	12 789,1
Services techniques				2,0	3,0	5,0	11,6	1,8	13,4	21,8	1,0	22,8	41,2	41,4
Total général	127,5	203,8	331,3	2 077,4	1 456,3	3 533,7	4 318,9	1 634,7	5 953,6	5 058,6	964,8	6 023,4	15 842,0	16 379,4

Filière Technique

Type de service	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2017
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	96,1	186,1	282,2	259,7	410,8	670,5	46,5	101,1	147,6	15,5	103,6	119,1	1 219,4	1 190,8
CGEDD et inspection générale	18,7	70,0	88,7	4,0	8,0	12,0	2,0	4,0	6,0				106,7	113,0
Divers	17,0	31,0	48,0	104,0	195,1	299,1	11,1	29,9	41,0		2,0	2,0	390,1	359,7
Ecoles et centres de formation	9,0	28,0	37,0	156,2	251,6	407,8	55,9	87,8	143,7	3,0	21,0	24,0	612,5	656,0
Services à compétence nationale	1,0	1,0	2,0	31,7	146,5	178,2	33,5	125,2	158,7	1,0	6,0	7,0	345,9	345,1
Services déconcentrés	125,2	167,0	292,2	1 422,8	2 709,2	4 132,0	1 826,6	5 635,5	7 462,1	135,1	507,1	642,2	12 528,5	12 577,8
Services techniques	1,0	5,0	6,0	21,0	53,0	74,0	7,6	67,8	75,4	1,0		1,0	156,4	159,5
Total général	268,0	488,1	756,1	1 999,4	3 774,2	5 773,6	1 983,2	6 051,3	8 034,5	155,6	639,7	795,3	15 359,5	15 401,9

Filière Maritime, Contrôle et Sécurité

Type de service	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2017
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	9,0	47,0	56,0	1,0	8,0	9,0				6,6	1,8	8,4	73,4	94,2
CGEDD et inspection générale														1,0
Divers		4,0	4,0								5,0	5,0	9,0	8,0
Ecoles et centres de formation	12,0	16,0	28,0		7,0	7,0				13,6		13,6	48,6	69,6
Services à compétence nationale		1,0	1,0							5,0	248,0	253,0	254,0	253,0
Services déconcentrés	35,0	126,0	161,0		28,0	28,0	4,0	136,0	140,0	120,9	144,8	265,7	594,7	726,1
Total général	56,0	194,0	250,0	1,0	43,0	44,0	4,0	136,0	140,0	146,1	399,6	545,7	979,7	1 151,9



Filière Exploitation

Type de service	Cat. B	Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2017
	H		F	H			
Divers				0,5	0,5	0,5	1,0
Services déconcentrés	2,0	2,0	97,2	4 686,2	4 783,4	4 785,4	4 888,9
Services techniques				2,0	2,0	2,0	2,0
Total général	2,0	2,0	97,2	4 688,7	4 785,9	4 787,9	4 891,9

Filière Ouvrière

Type de service	OPA		Total OPA	Total général	Rappel 2017
	F	H			
Administration centrale	1,8	12,8	14,6	14,6	14,6
CGEDD et inspection générale		1,0	1,0	1,0	1,0
Divers	1,0	28,0	29,0	29,0	25,0
Services à compétence nationale		2,0	2,0	2,0	2,0
Services déconcentrés	48,8	1 350,6	1 399,4	1 399,4	1 498,0
Services techniques		19,8	19,8	19,8	20,0
Total général	51,6	1 414,2	1 465,8	1 465,8	1 560,6



2-A-5 Répartition des personnels contractuels par contrat, par corps et par catégorie en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018

2

Contrat PNT	Corps	Cat. A		Total	Cat. B		Total	Cat. C		Total	Total général	Rappel 2017
		F	H	Cat. A	F	H	Cat. B	F	H	Cat. C		
CDI	Agents contractuels administratifs pacte							8,0	1,0	9,0	9,0	
	Agents contractuels exploitation pacte							1,0	2,0	3,0	3,0	
	Agents règlement intérieur national	55,9	55,0	110,9							110,9	135,7
	Berkani article 34							60,8	1,3	62,1	62,1	74,6
	Berkani de droit privé							7,7		7,7	7,7	8,5
	Chargés d'études de haut niveau 68		2,0	2,0							2,0	3,0
	Contractuels 1800 DAFU											
	Personnels contractuels SETRA cadres		6,8	6,8							6,8	8,8
	PNT EMA	1,8	9,8	11,6							11,6	17,8
	PNT sur emploi 3 ^e niveau	2,0	5,0	7,0							7,0	9,0
	PSS CETE	7,3	7,4	14,7	4,8	4,6	9,4	2,0		2,0	26,1	32,1
	PSS exploitation					2,0	2,0				2,0	2,0
Règlements locaux	1,0	1,0	2,0				1,4	7,0	8,4	10,4	11,4	
Total CDI		68,0	87,0	155,0	4,8	6,6	11,4	80,9	11,3	92,3	258,7	302,9
CDD	Apprentis							72,0	51,0	123,0	123,0	109,0
	Auxiliaires équipement											
	Contractuels CDI Décret 2010-1248	1,0		1,0							1,0	1,0
	Contractuels article 6							2,0	1,0	3,0	3,0	5,0
	Contractuels article 4	229,9	190,2	420,1	37,7	28,0	65,7	52,7	47,0	99,7	585,6	562,1
	Contractuels cabinet	12,0	15,0	27,0	1,0		1,0	4,0	1,0	5,0	33,0	24,0
	Contractuels préparation concours A et B				5,0	2,0	7,0				7,0	
	Titulaires détachés sur contrats	1,0	3,0	4,0				1,0		1,0	5,0	6,0
	Travailleurs handicapés contractuels cat A	3,0	2,0	5,0							5,0	5,0
	Travailleurs handicapés contractuels cat B				3,0	12,0	15,0				15,0	11,0
Travailleurs handicapés contractuels cat C							10,4	4,0	14,4	14,4	17,0	
Total CDD		246,9	210,2	457,1	46,7	42,0	88,7	142,1	104,0	246,1	792,0	740,1
AUTRES	Contractuels sui generis	25,2	22,0	47,2	3,0	4,0	7,0	1,0	2,0	3,0	57,2	75,0
	Divers PNT - agents contractuels agriculture	1,0		1,0							1,0	1,0
	Médecins de prévention	19,5	14,4	33,8							33,8	37,7
Total		45,7	36,4	82,0	3,0	4,0	7,0	1,0	2,0	3,0	92,0	113,7
Total général		360,6	333,5	694,1	54,5	52,6	107,1	224,1	117,3	341,4	1 142,6	1 156,6



Répartition des personnels contractuels par contrat par corps et par catégorie en effectif physique

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018

Contrat PNT	Corps	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général
		F	H		F	H		F	H		
CDI	Agents contractuels administratif pacte							8	1	9	9
	Agents contractuels exploitation pacte							1	2	3	3
	Agents règlement intérieur national	58	55	113							113
	Berkani article 34							94	2	96	96
	Berkani de droit privé							10		10	10
	Chargés d'études de haut niveau 68		2	2							2
	Personnels contractuels SETRA cadres		7	7							7
	PNT EMA	2	10	12							12
	PNT sur emploi 3 ^e niveau	2	5	7							7
	PSS CETE	8	8	16	6	5	11	2		2	29
	PSS exploitation					2	2				2
Règlements locaux	1	1	2				2	7	9	11	
Total CDI		71	88	159	6	7	13	117	12	129	301
CDD	Apprentis							72	51	123	123
	Contractuel CDI Décret 2010-1248	1		1							1
	Contractuels article 6							2	1	3	3
	Contractuels article 4	233	193	426	38	28	66	54	47	101	593
	Contractuels cabinet	12	15	27	1		1	4	1	5	33
	Contractuels préparation concours A et B				5	2	7				7
	Titulaires détachés sur contrats	1	3	4				1		1	5
	Travailleurs handicapés contractuels cat A	3	2	5							5
	Travailleurs handicapés contractuels cat B					3	12	15			15
Travailleurs handicapés contractuels cat C							11	4	15	15	
Total CDD		250	213	463	47	42	89	144	104	248	800
AUTRES	Contractuels sui generis	26	22	48	3	4	7	1	2	3	58
	Divers PNT - agents contractuels agriculture	1		1							1
	Médecins de prévention	26	16	42							42
Total		53	38	91	3	4	7	1	2	3	101
Total général		374	339	713	56	53	109	262	118	380	1202



2-A-6 Répartition des effectifs par sexe en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018

Sexe	Total	%	Rappel 2017	Rappel % 2017
Femmes	16 344,5	42,5 %	16 643,5	42,3 %
Hommes	22 090,5	57,5 %	22 742,3	57,7 %
Total général	38 435	100,0 %	39 385,7	100,0 %

2-A-7 Répartition des effectifs par filière et par catégorie en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018

Filière	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général	Rappel 2017 ETPE
	F	H		F	H		F	H		F	H						
Administrative	127,5	203,8	331,3	2 077,4	1 456,3	3 533,7	4 318,9	1 634,7	5 953,6	5 058,6	964,8	6 023,4				15 842,0	16 379,4
Exploitation								2,0	2,0	97,2	4 688,7	4 785,9				4 787,9	4 891,9
Maritime, Contrôle et Sécurité	56,0	194,0	250,0	1,0	43,0	44,0	4,0	136,0	140,0	146,1	399,6	545,7				979,7	1 151,9
Ouvrière													51,6	1 414,2	1 465,8	1 465,8	1 560,6
Technique	268,0	488,1	756,1	1 999,4	3 774,2	5 773,6	1 983,2	6 051,3	8 034,5	155,6	639,7	795,3				15 359,5	15 401,9
Total général	451,5	885,9	1 337,4	4 077,8	5 273,5	9 351,3	6 306,1	7 824,0	14 130,1	5 457,5	6 692,8	12 150,3	51,6	1 414,2	1 465,8	38 434,9	39 385,7

2-A-8 Répartition des effectifs par type de service et par catégorie en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018

Type de service	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général	Rappel ETPE 2017
	F	H		F	H		F	H		F	H						
Administration centrale	158,9	333,9	492,8	874,4	813,2	1 687,6	466,6	265,0	731,6	583,7	266,8	850,5	1,8	12,8	14,6	3 777,2	3 813,9
CGEDD et inspection générale	39,7	113,0	152,7	25,6	16,0	41,6	23,9	6,8	30,7	26,9	4,8	31,7		1,0	1,0	257,7	273,5
Divers	33,1	47,0	80,1	144,4	231,1	375,5	48,4	37,7	86,1	46,6	12,8	59,4	1,0	28,0	29,0	630,1	592,3
Ecoles et centres de formation	21,0	45,0	66,0	260,7	462,1	722,8	74,8	92,8	167,6	35,6	28,0	63,6				1 020,0	1 069,9
Services à compétence nationale	3,0	4,0	7,0	101,4	193,5	294,9	131,2	159,4	290,6	70,6	261,6	332,2		2,0	2,0	926,7	933,4
Services déconcentrés	194,8	338,0	532,8	2 648,3	3 501,7	6 149,9	5 542,0	7 192,7	12 734,7	4 671,2	6 115,8	10 787,1	48,8	1 350,6	1 399,4	31 603,9	32 479,9
Services techniques	1,0	5,0	6,0	23,0	56,0	79,0	19,2	69,6	88,8	22,8	3,0	25,8		19,8	19,8	219,4	222,9
Total général	451,5	885,9	1 337,4	4 077,8	5 273,5	9 351,3	6 306,1	7 824,0	14 130,1	5 457,5	6 692,8	12 150,3	51,6	1 414,2	1 465,8	38 434,9	39 385,7



2-A-9 Répartition des effectifs par qualité et par catégorie en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018

Qualité	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général	Rappel 2017
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H			
Contractuels				360,6	333,5	694,1	54,5	52,6	107,1	224,1	117,3	341,4				1 142,6	1 156,6
Fonctionnaires	395,5	691,9	1 087,4	3 717,2	4 932,0	8 649,2	6 251,6	7 771,4	14 023,0	5 229,4	6 318,5	11 547,9				35 307,5	36 146,5
Militaires	56,0	194,0	250,0		8,0	8,0										258,0	263,0
Marins										4,0	257,0	261,0				261,0	259,0
Ouvriers des parcs et ateliers													51,6	1 414,2	1 465,8	1 465,8	1 560,6
Total général	451,5	885,9	1 337,4	4 077,8	5 273,5	9 351,3	6 306,1	7 824,0	14 130,1	5 457,5	6 692,8	12 150,3	51,6	1 414,2	1 465,8	38 434,9	39 385,7

2-A-10-a Répartition des effectifs par catégorie et par âge en effectif physique de l'ETPE et en ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018

Catégorie	Sexe	Eff. Phy. de l'ETPE	ETPE	% Sexe	% Cat.	Age min	Age max	Age moy	Age méd
Cat. A+	Femmes	461	451,5	34,1 %		23 ans	68 ans	43a 11m	43 ans
	Hommes	890	885,9	65,9 %		22 ans	68 ans	46a 8m	48 ans
	Total Cat. A+	1 351	1 337,4		3,4 %	22 ans	68 ans	45a 9m	47 ans
Cat. A	Femmes	4 239	4 077,8	44,3 %		19 ans	69 ans	42a 9m	43 ans
	Hommes	5 326	5 273,5	55,7 %		19 ans	67 ans	44a 8m	46 ans
	Total Cat. A	9 565	9 351,3		24,3 %	19 ans	69 ans	43a 10m	44 ans
Cat. B	Femmes	6 608	6 306,1	45,5 %		20 ans	66 ans	48a 7m	50 ans
	Hommes	7 924	7 824,0	54,5 %		20 ans	68 ans	48a 9m	49 ans
	Total Cat. B	14 532	14 130,1		36,9 %	20 ans	68 ans	48a 8m	49 ans
Cat. C	Femmes	5 761	5 457,5	46,1 %		19 ans	68 ans	51a 2m	54 ans
	Hommes	6 739	6 692,8	53,9 %		16 ans	67 ans	47a 4m	49 ans
	Total Cat. C	12 500	12 150,3		31,7 %	16 ans	68 ans	49a 1m	51 ans
OPA	Femmes	55	51,6	3,7 %		26 ans	63 ans	47a 5m	49 ans
	Hommes	1 427	1 414,2	96,3 %		20 ans	65 ans	49a 7m	51 ans
	Total OPA	1 482	1 465,8		3,8 %	20 ans	65 ans	49a 6m	51 ans
TOTAL	Femmes	17 124	16 344,5	43,4 %		19 ans	69 ans	47a 11m	49 ans
	Hommes	22 306	22 090,5	56,6 %		16 ans	68 ans	47a 4m	48 ans
Total général		39 430	38 434,9			16 ans	69 ans	47a 7m	49 ans



2-A-10-b Répartition des effectifs par qualité et par âge en effectif physique de l'ETPE et en ETPE

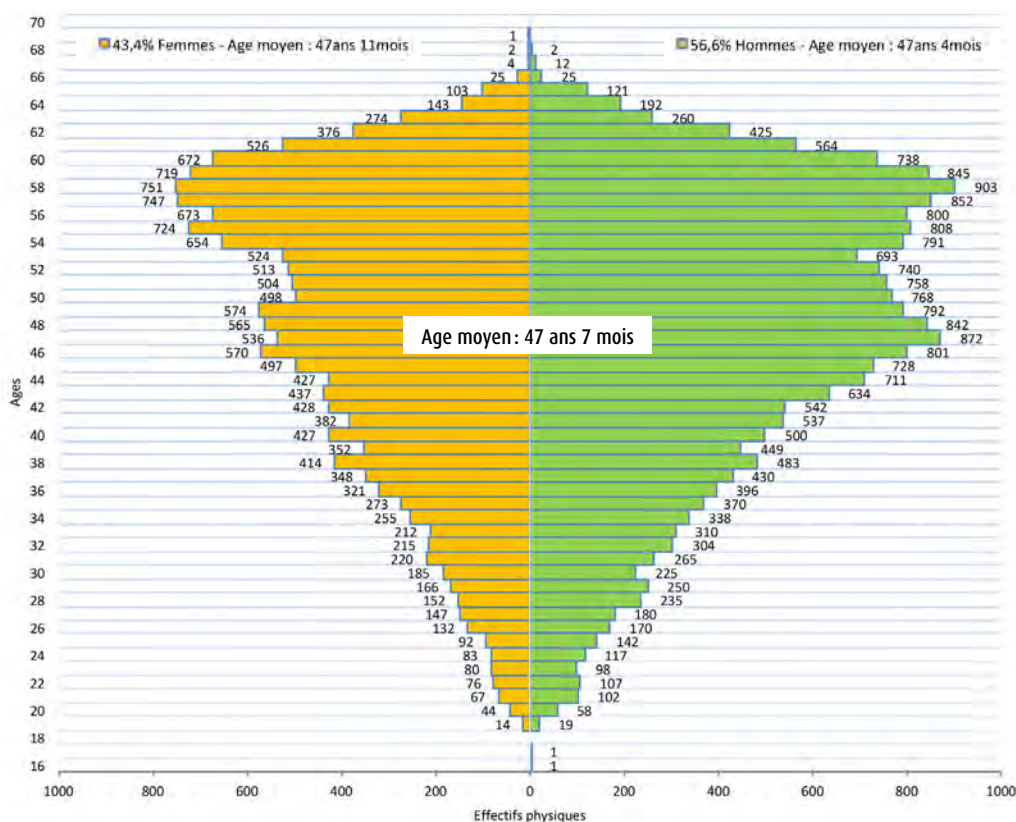
Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018

Qualité	Sexe	Eff. Phy. de l'ETPE	ETPE	% Sexe	% Cat.	Age min	Age max	Age moy	Age méd
Contractuels	Femmes	692	639,2	57,6%		19 ans	69 ans	42a 0m	40 ans
	Hommes	510	503,5	42,4%		16 ans	67 ans	42a 6m	42 ans
	Total Contractuels	1 202	1 142,6		3,0%	16 ans	69 ans	42a 3m	41 ans
Fonctionnaires	Femmes	16 317	15 593,7	45,0%		19 ans	68 ans	48a 2m	49 ans
	Hommes	19 910	19 713,8	55,0%		19 ans	68 ans	47a 4m	48 ans
	Total Fonctionnaires	36 227	35 307,5		91,9%	19 ans	68 ans	47a 9m	49 ans
Marins	Femmes	4	4,0	1,5%		21 ans	44 ans	35a 3m	38 ans
	Hommes	257	257,0	98,5%		19 ans	64 ans	43a 12m	46 ans
	Total Marins	261	261,0		0,7%	19 ans	64 ans	43a 10m	45 ans
Militaires	Femmes	56	56,0	21,7%		23 ans	54 ans	33a 12m	32,5 ans
	Hommes	202	202,0	78,3%		22 ans	61 ans	43a 2m	45 ans
	Total Militaires	258	258,0		0,7%	22 ans	61 ans	41a 2m	42 ans
OPA	Femmes	55	51,6	3,7%		26 ans	63 ans	47a 5m	49 ans
	Hommes	1 427	1 414,2	96,3%		20 ans	65 ans	49a 7m	51 ans
	Total OPA	1 482	1 465,8		3,8%	20 ans	65 ans	49a 6m	51 ans
TOTAL	Femmes	17 124	16 344,5	43,4%		19 ans	69 ans	47a 11m	49 ans
	Hommes	22 306	22 090,5	56,6%		16 ans	68 ans	47a 4m	48 ans
Total général		39 430	38 434,9			16 ans	69 ans	47a 7m	49 ans

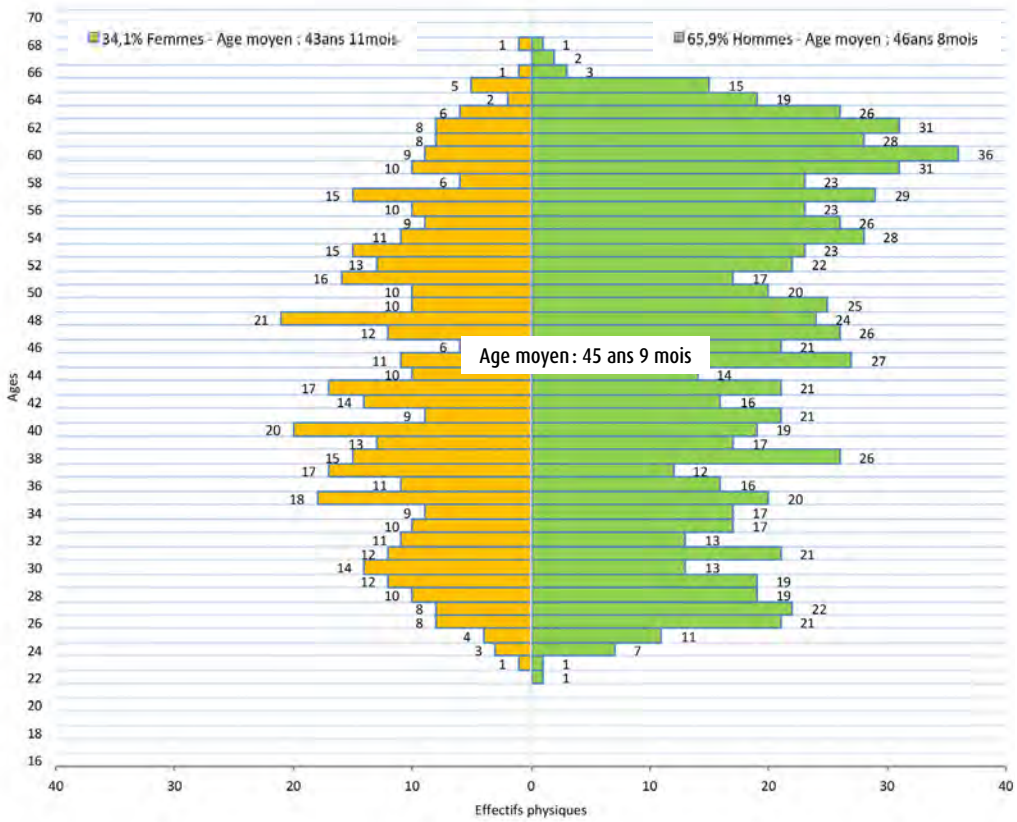
2-A-11 Pyramide des âges en effectif physique de l'ETPE

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018

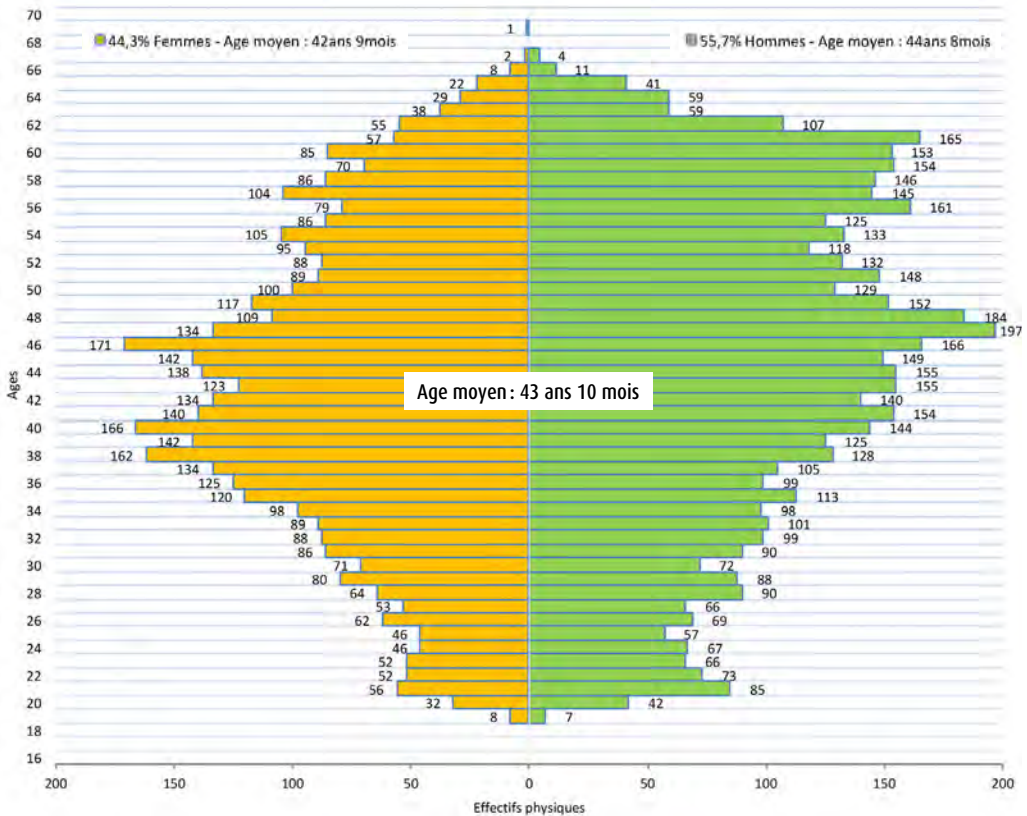
Pyramide des âges de l'ensemble des personnels en effectif physique de l'ETPE



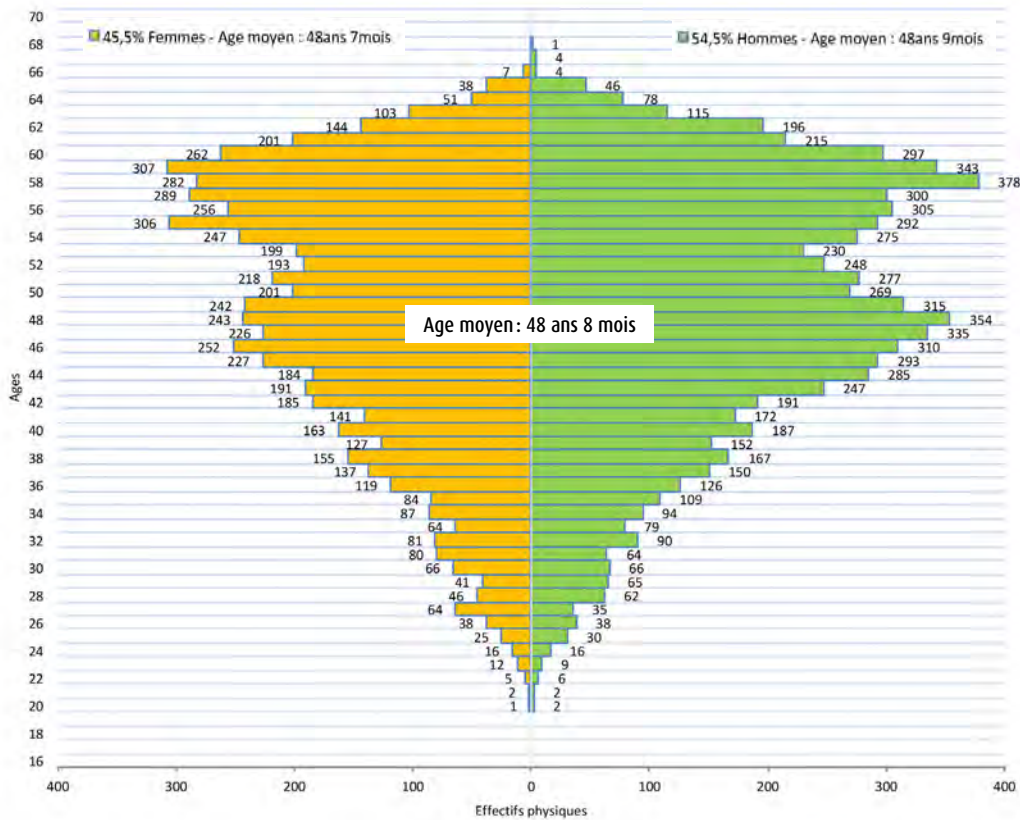
Pyramide des âges des personnels de catégorie A+ en effectif physique de l'ETPE



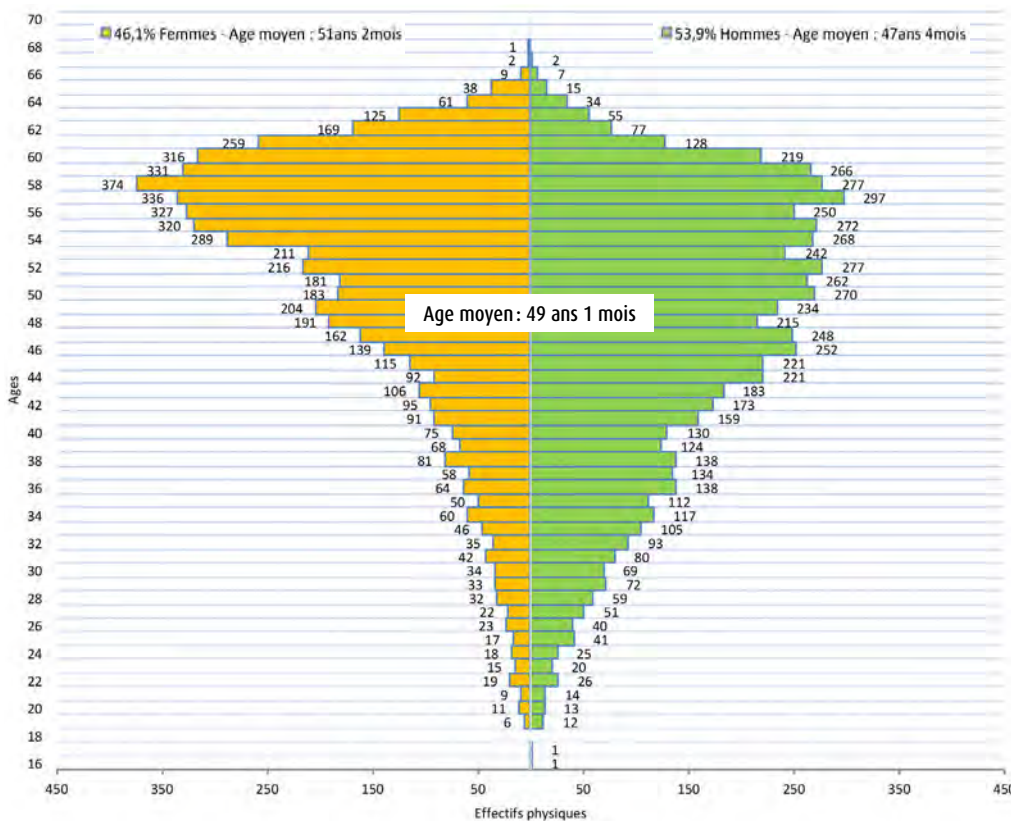
Pyramide des âges des personnels de catégorie A en effectif physique de l'ETPE



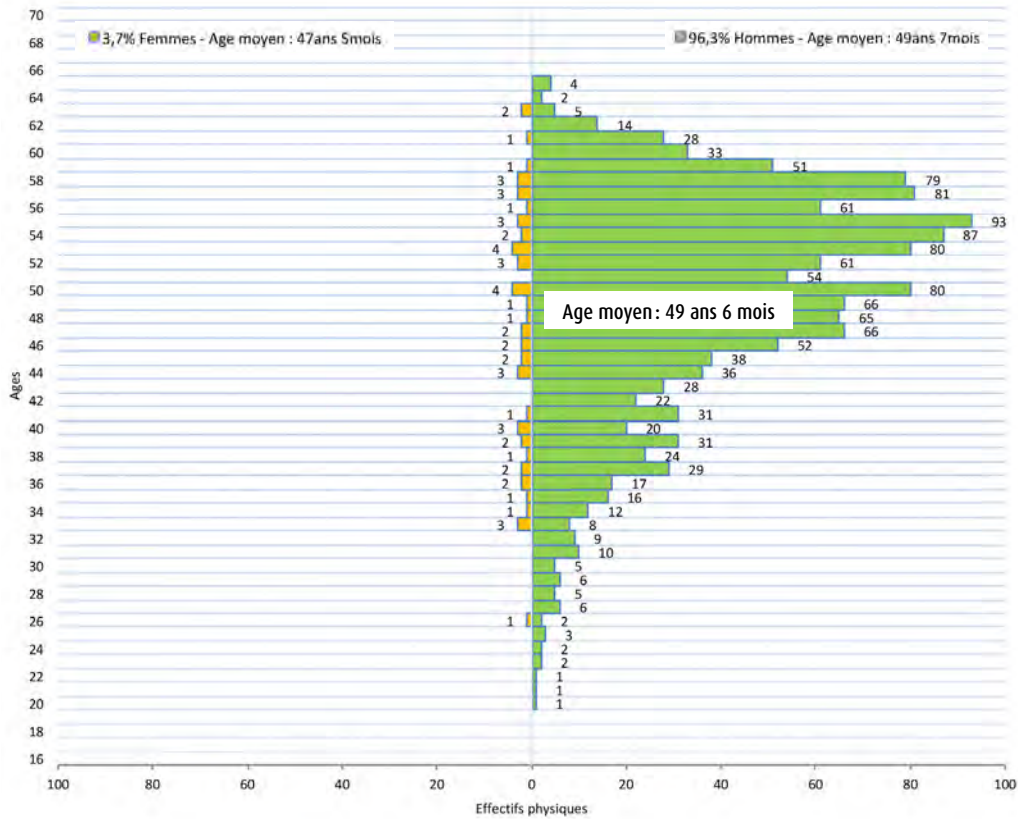
Pyramide des âges des personnels de catégorie B en effectif physique de l'ETPE



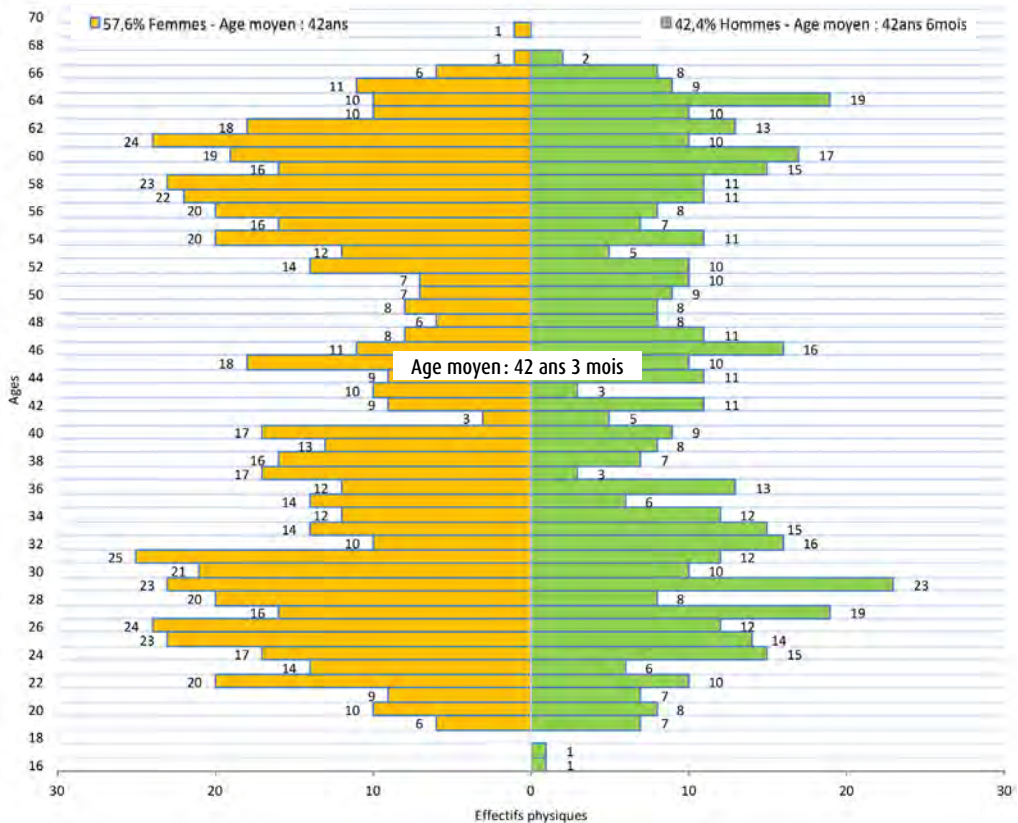
Pyramide des âges des personnels de catégorie C en effectif physique de l'ETPE



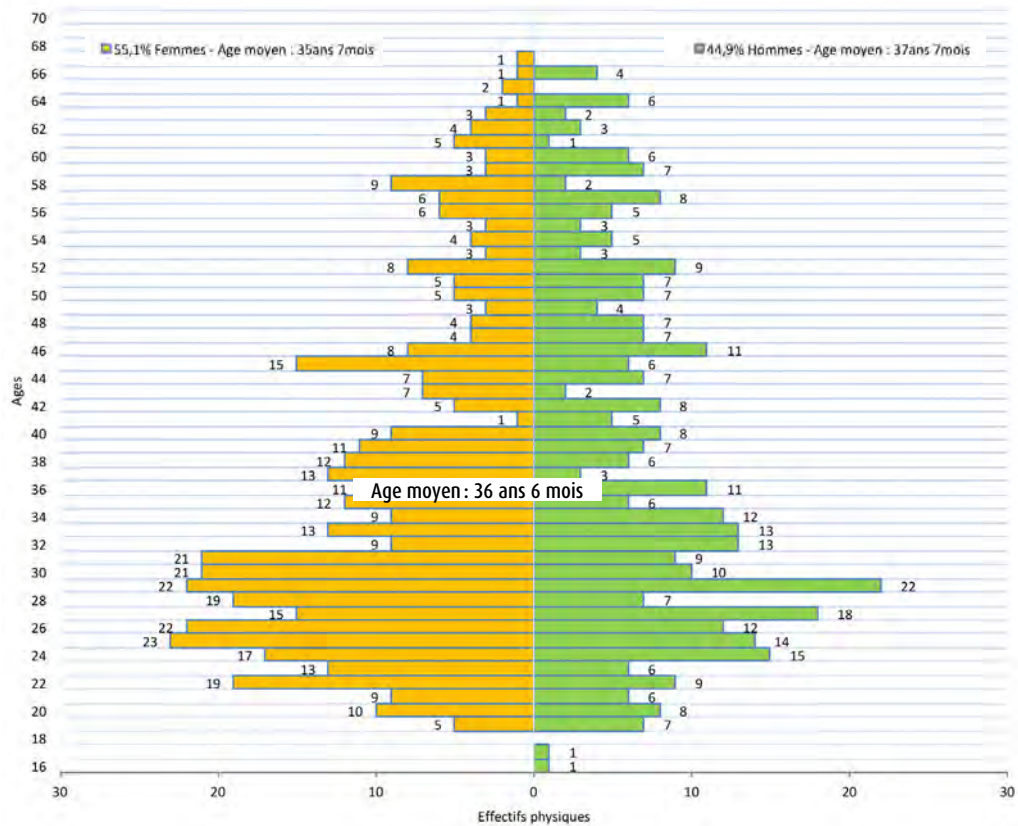
Pyramide des âges des personnels OPA en effectif physique de l'ETPE



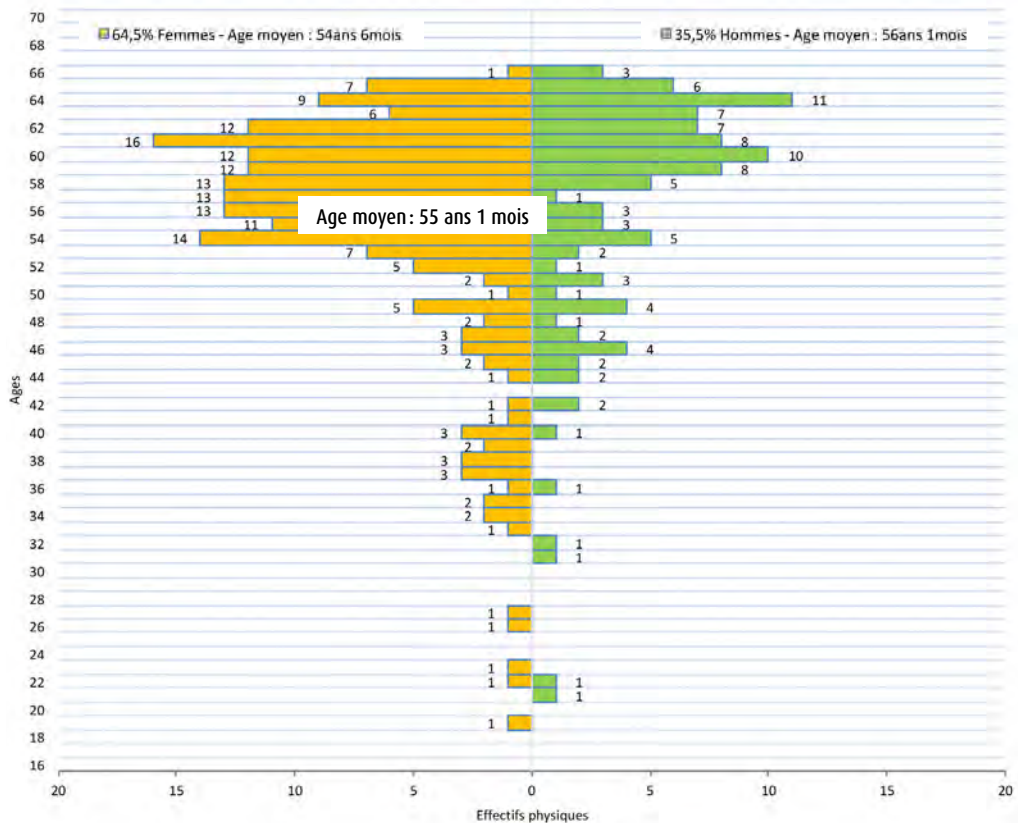
Pyramide des âges de l'ensemble des personnels contractuels en effectif physique de l'ETPE



Pyramide des âges des personnels contractuels - contrat CDD en effectif physique de l'ETPE



Pyramide des âges des personnels contractuels - contrat CDI en effectif physique de l'ETPE



2-A-12 Plan de requalification, point d'étape 2018

L'audit sur la situation des adjoints administratifs et des dessinateurs, réalisé en 2013 par le Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) dans le cadre de la réforme de l'application de la loi des sols (ADS) et de l'assistance technique fournie par l'État pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire (ATESAT) a mis en évidence la nécessaire reconnaissance du potentiel et des niveaux de fonctions et de diplôme de ces personnels par le biais d'un plan de requalification des agents de catégorie C en catégorie B. L'analyse de la situation des autres personnels de catégorie C a également conduit à des conclusions comparables. Cette requalification a ainsi vocation à s'adresser à tous les corps de catégorie C dont les débouchés sont les deux corps des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) et des techniciens supérieurs du développement durable (TSDD).

Ce plan, notamment du fait de la structuration des différentes catégories de personnels, s'accompagne de mesures de promotion vers deux corps de catégorie A, le corps des attachés d'administration de l'État (AAE) pour les SACDD et le corps des ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE), pour les TSDD.

La requalification de 150 agents techniques de l'environnement (ATE) en techniciens de l'environnement (TE) a été réalisée en 2016.

Le plan de requalification se déroule sur une période de 1 à 5 ans selon les corps d'accueil et permettra à terme la promotion de 2 150 agents, hors promotions par liste d'aptitude et par examen professionnel en régime courant, selon le calendrier suivant :

Volet du plan ou des mesures d'accompagnement	Au titre de l'année 2016	Au titre de l'année 2017	Au titre de l'année 2018	Au titre de l'année 2019	Au titre de l'année 2020	Total
C en B filière administrative	180 postes (LA)	180 postes (LA)	100 postes (LA) et 80 postes (EP)	80 postes (LA) et 100 postes (EP)	60 postes (LA) et 120 postes (EP)	900 postes
C en B filière technique	200 postes (LA)	100 postes (LA) et 100 postes (EP)	100 postes LA et 100 postes (EP)			600 postes
C en B filière environnement	150 postes					150 postes
B en A filière administrative		67 postes par concours interne exceptionnel Septembre 2017	67 postes par concours interne exceptionnel Septembre 2018	66 postes par concours interne exceptionnel (calendrier à déterminer)		200 postes
B en A filière technique		74 postes (LA)	42 postes (LA) et 33 postes (EP)	42 postes (LA) et 33 postes (EP)	42 postes (LA) et 34 postes (EP)	300 postes

Pour l'année 2016, ont ainsi pu être promus 237 agents dans le corps des TSDD dont 200 au titre du plan de requalification et 156 agents dans le corps des TE dont 150 dans le cadre du plan de requalification, ainsi que 223 SACDD dont 180 par la voie du plan de requalification.

Pour l'année 2017, 228 agents ont accédé au corps des SACDD par liste d'aptitude dont 180 par le plan de requalification. Concernant l'accès au corps des TSDD, 133 agents ont été promus par liste d'aptitude et 152 par examen professionnel. Pour chacune de ces promotions, 100 ont été prononcées dans le cadre du plan de requalification.

L'année 2017 constituait la première année de mise en œuvre des mesures de promotion vers les corps de catégorie A des AAE et des ITPE.

Pour la filière administrative, les 67 postes offerts au concours ont été pourvus, les nominations dans le corps des AAE intervenant en avril 2018. S'agissant de la filière technique, 74 agents de catégorie B ont accédé au grade d'ITPE au titre de la liste d'aptitude.

Pour l'année 2018, 132 agents ont accédé au corps des SACDD par liste d'aptitude dont 100 par le plan de requalification.

Ces promotions, au titre de ce même plan, ont été complétées par la réussite de 80 agents à l'examen professionnel.

Pour les TSDD, le plan de requalification a permis la promotion de 100 agents par liste d'aptitude sur 132 promotions au total et de 100 agents par examen professionnel sur 114 promotions au total. Au bilan, le plan de requalification pour l'accès au corps des TSDD, planifié sur trois années, a permis la promotion de 600 agents en plus du régime courant.

L'année 2018 constitue la deuxième étape des mesures d'accompagnement de la catégorie B vers la catégorie A.

Pour la filière administrative, les 67 postes offerts ont tous été pourvus. Les agents seront nommés en 2019.

Concernant la filière technique, les mesures d'accompagnement ont permis la promotion, par liste d'aptitude de 42 agents en plus des 16 prévus au régime courant. Les postes offerts à la promotion par examen professionnel ont été incrimés de 33 au titre des mesures d'accompagnement. Sur le total des 61 postes offerts, 59 agents ont été admis par le jury réuni le 30 novembre 2018.



2-B L'organisation et le temps de travail

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018 (en effectif physique de l'ETPE)

2

2-B-1 Répartition des effectifs selon la durée du travail

Nombre d'agents au total

Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total général	Rappel 2017
Femmes	461	4 239	6 608	5 761	55	17 124	17 482
Hommes	890	5 326	7 924	6 739	1 427	22 306	22 963
Total général	1 351	9 565	14 532	12 500	1 482	39 430	40 445

Nombre d'agents à temps plein

Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total	Rappel 2017
Temps plein	Femmes	413	3 394	5 109	4 425	40	13 381	13 478
	Hommes	875	5 075	7 450	6 577	1 377	21 354	21 990
Total		1 288	8 469	12 559	11 002	1 417	34 735	35 468
% Femmes		89,6 %	80,1 %	77,3 %	76,8 %	72,7 %	78,1 %	77,1 %
% Hommes		98,3 %	95,3 %	94,0 %	97,6 %	96,5 %	95,7 %	95,8 %
% Total		95,3 %	88,5 %	86,4 %	88,0 %	95,6 %	88,1 %	87,7 %

Nombre d'agents à temps partiel

Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total	Rappel 2017
Absence fractionnée	Femmes			5			5	2
	Hommes		1			1	2	3
Congé formation fractionné	Femmes	1	1	1			3	2
	Hommes			1			1	2
Présence parentale fractionnée	Femmes		1				1	
	Hommes							
Temps partiel 50 %	Femmes	4	9	27	48	2	90	109
	Hommes	4	8	14	13	2	41	44
Temps partiel 60 %	Femmes	1	9	35	44		89	93
	Hommes	1	6	11	2		20	24
Temps partiel 70 %	Femmes	2	6	13	24		45	46
	Hommes		6	7	2		15	16
Temps partiel 80 %	Femmes	23	606	1 139	910	11	2 689	2 867
	Hommes	7	164	333	104	31	639	681
Temps partiel 90 %	Femmes	17	174	241	177	2	611	649
	Hommes	3	46	82	6	7	144	130
Temps partiel thérapeutique	Femmes		12	38	46		96	105
	Hommes		7	26	34	9	76	58
Somme	Femmes	48	818	1 499	1 249	15	3 629	3 873
	Hommes	15	238	474	161	50	938	958
Total		63	1 056	1 973	1 410	65	4 567	4 831
% Femmes		5,4 %	15,4 %	18,9 %	18,5 %	1,1 %	16,3 %	16,9 %
% Hommes		1,7 %	4,5 %	6,0 %	2,4 %	3,5 %	4,2 %	4,2 %
% Total		4,7 %	11,0 %	13,6 %	11,3 %	4,4 %	11,6 %	11,9 %



Nombre d'agents à temps incomplet

Quotité	Sexe	Catégorie					Total	Rappel 2017
		Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		
Temps incomplet	Femmes		27		87		114	131
	Hommes		13		1		14	15
Total			40		88		128	146
% Femmes		0,0 %	0,6 %	0,0 %	1,5 %	0,0 %	0,7 %	0,7 %
% Hommes		0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,1 %
% Total		0,0 %	0,4 %	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,3 %	0,4 %

Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique au 31/12 sur emploi à temps incomplet (agents contractuels) par tranche de durée hebdomadaire du travail

Catégorie	Sexe	<50 %	>=50 % à 79 %	>=80 %	Total général
Catégorie A	Femmes	9	2	16	27
	Hommes	4	1	8	13
Total Catégorie A		13	3	24	40
Catégorie C	Femmes	38	24	25	87
	Hommes	1			1
Total Catégorie C		39	24	25	88
Total général		52	27	49	128

2-B-2 Le travail à temps partiel

Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie

Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A+	36	10	46
Catégorie A	134	59	193
Catégorie B	201	120	321
Catégorie C	137	52	189
OPA	2	16	18
Total général	510	257	767

Les données relatives aux corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts ne sont pas disponibles

Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie

Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A+	5	1	6
Catégorie A	160	59	219
Catégorie B	212	85	297
Catégorie C	166	47	213
OPA	2	12	14
Total général	545	204	749

Les données relatives aux corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts ne sont pas disponibles



2-B-3 Les astreintes

Nombre d'astreintes réalisées et nombre d'agents par type d'astreintes et par sexe

Type d'astreintes	Nombre d'astreintes réalisées ⁽¹⁾			Nombre d'agents ⁽²⁾		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Exploitation	4 219	185 118	189 337	135	5 441	5 576
Décision	1 504	3 892	5 396	267	527	794
Sécurité	3 564	23 374	26 938	435	1 674	2 109
Permanence dortoir	151	8 619	8 770	7	423	430
Total	9 438	221 003	230 441	844	8 065	8 909

(1) Les astreintes réalisées telles que comptabilisées en 2018 correspondent aux astreintes donnant lieu à indemnisation saisies en « gestion administrative » dans le SIRH Réhucit. Elles ne sont pas toutes payées en cours d'année 2018 (décalage entre le service fait et le calendrier de la paie).

(2) Un agent est comptabilisé pour une ou plusieurs astreintes réalisées(s) durant l'année.

Nombre d'indemnités d'interventions attribuées et nombre de bénéficiaires par sexe

Nombre d'indemnités d'interventions ⁽¹⁾			Nombre de bénéficiaires ⁽²⁾		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
104	444	548	75	236	311

(1) Les indemnités d'interventions telles que comptabilisées correspondent aux indemnités d'intervention saisies en « gestion administrative » dans le SIRH Réhucit. Elles ne sont pas toutes payées en cours d'année 2018 (décalage entre le service fait et le calendrier de la paie). Ces indemnités peuvent correspondre à une ou plusieurs interventions réalisées.

(2) Un bénéficiaire est comptabilisé pour une ou plusieurs indemnité(s) d'intervention perçue(s) durant l'année.



2-B-4 Le télétravail

Le télétravail aux MTES/MCTRCT est prévu par l'arrêté du 21 juillet 2016 portant application du télétravail dans les services des MEEM/MLHD et sa note de gestion publiée le 28 novembre 2016. Après une phase d'expérimentation, sa généralisation est effective depuis le 1^{er} janvier 2017. Les dispositions de cet arrêté sont également applicables aux établissements publics sous tutelle qui peuvent en adapter les dispositions par décision du directeur général.

Les directions départementales interministérielles, qui relèvent de la compétence des services du Ministère de l'intérieur, ne sont pas concernées par ces dispositions.

Le second bilan d'application de ce dispositif a été réalisé via une enquête en ligne auprès des différents services du ministère (services d'administration centrale et services à compétence nationale, services déconcentrés, établissements publics sous tutelle). Ce bilan a été présenté lors du CHSCTM du 14 octobre 2019.

3 518 agents sont en télétravail, soit un taux de **8,06 %** pour l'ensemble des personnels en fonction au sein des ministères et des établissements publics sous tutelle.

La modalité de télétravail majoritairement choisie est le mode hebdomadaire. Cependant, les établissements publics sont plus ouverts à la modalité mensuelle (61 %).

Pour plus des 3/4 des agents en télétravail, la fréquence retenue est celle d'un jour par semaine ou de 4 jours par mois. Le télétravail est réalisé au domicile pour 97 % des agents.

Plus de la moitié des télétravailleurs appartient à la catégorie A ou A+. La répartition par genre est la suivante; 49 % de femmes et 51 % d'hommes.

En 2018, la répartition des agents par service est la suivante :

- Administration centrale et services à compétence nationale (SCN) : 408 contre 314 en 2017,
- DREAL/DEAL : 1 103 contre 790 en 2017,
- DIR : 141 contre 54 en 2017,
- DIRM/DM : 26 contre 3 en 2017,
- Établissements publics sous tutelle : 1 840 contre 1 304 en 2017.

En 2018, 128 demandes (108 demandes initiales et 20 demandes de renouvellement/modification) ont fait l'objet d'un refus contre 80 en 2017.

Sur les 50 refus dans les services MTES/MCTRCT, 7 ont donné lieu à une saisine de la CAP compétente, les principaux motifs de refus étant fondés sur le manque d'autonomie des agents, l'ancienneté insuffisante sur le poste et le nombre de demandes trop importantes dans un même service.

Bilan sur l'année 2018

L'enquête de terrain réalisée auprès des services et portant sur l'année 2018 confirme la satisfaction des encadrants et des agents concernant ce mode de travail. Les motifs de satisfaction mis en avant par les services sont les suivants :

- Le télétravail permet de diminuer le stress et de faciliter la réflexion sur des dossiers de fond. Il permet une plus grande concentration du fait d'une diminution des sollicitations directes. Il permet un travail plus rapide (accroissement de la productivité) et une meilleure qualité des productions.
- La plupart des services ou établissements notent que la réduction des temps de trajet, d'une part, diminue la fatigue accumulée liée aux temps de transports en commun et, d'autre part, minore le risque routier pour les agents se déplaçant avec leur véhicule.
- Il est également fait état d'une joignabilité accrue des agents. Le télétravail est également perçu comme favorisant l'autonomie des agents.
- Le télétravail améliore l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle/familiale et favorise le bien-être des agents, et améliore ainsi la qualité de vie au travail.
- Il permet également aux agents de continuer leur activité dans les situations exceptionnelles, comme les intempéries majeures ou les grèves de transports.

Les freins au télétravail considérés par les services comme inférieurs aux avantages, sont essentiellement liés à l'organisation et à l'intérêt du service et posent notamment la question d'un accès équitable des agents au télétravail dans des unités à faible effectif ou de la compatibilité du télétravail avec certaines activités.



2-C Les embauches et les départs

Périmètre: Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018

2

2-C-1 Répartition des agents recrutés par type de recrutement et par catégorie (en effectif physique de l'ETPE)

Type de recrutement	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA H	Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H				
Ancien militaire-emploi réservé							7	23	30	1	16	17			47
Apprenti										11	9	20			20
Concours externe	15	33	48	47	74	121	103	101	204	9	94	103	2	2	478
Concours interne	1	4	5	5		5	25	5	30		5	5			45
Concours réservé								1	1		2	2			3
Examen professionnel							2		2						2
Liste d'aptitude		1	1												1
Mise à disposition entrante								1	1						1
Prise en charge par le ministère	21	30	51	206	163	369	210	158	368	101	47	148			936
Recrutement CDD				67	55	122	23	13	36	82	44	126			284
Recrutement droit d'option				6	3	9									9
Recrutement exceptionnel										5		5			5
Recrutement sans concours							1		1	64	51	115			116
Recrutement sur contrat ou règlement				17	14	31	2	1	3	8	19	27			61
Recrutement sur titres	1		1	4	3	7		1	1	4	4	8			17
Travailleur handicapé							7	12	19	5	2	7			26
Total général	38	68	106	352	312	664	380	316	696	290	293	583	2	2	2 051

Répartition des agents pris en charge par le ministère par catégorie (en effectif physique de l'ETPE)

Motif de prise en charge	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2017
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Accueil en détachement	1	3	4								5	5	9	63
Accueil en PNA	20	27	47	200	158	358	210	158	368	94	27	121	894	847
Intégration directe				6	5	11				7	15	22	33	28
Total général	21	30	51	206	163	369	210	158	368	101	47	148	936	938

Répartition des recrutements d'apprentis (en effectif physique de l'ETPE)

Type de recrutement	F	H	Total général
Recrutement CDD	41	26	67
Recrutement sur contrat ou règlement	2	2	4
Apprenti	11	9	20
Total général	54	37	91



Répartition des agents recrutés par corps (en effectif physique de l'ETPE)

Filière	Catégorie	Corps	Femmes	Hommes	Total général
Administrative	Cat. A+	Administrateurs civils	3	10	13
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	2		2
		Emplois fonctionnels	12	10	22
		Inspecteurs de l'admin. du dev.durable	1		1
	Total Cat. A+		18	20	38
	Cat. A	Attachés d'administration de l'État	110	57	167
		Autres corps hors ministère de catégorie A	11	4	15
		Chargés d'études documentaires	1		1
		Conseillers techniques de service social État	4		4
		Contractuels de catégorie A	85	69	154
		Infirmiers (e) État	2		2
	Total Cat. A		213	130	343
	Cat. B	Assistants de service social État	8		8
		Autres corps hors ministère de catégorie B	38	6	44
		Contractuels de catégorie B	28	18	46
		Secrétaires administration-contrôle dev.dur	179	63	242
	Total Cat. B		253	87	340
	Cat. C	Adjoints administratifs	123	25	148
		Autres corps hors ministère de catégorie C	48	3	51
Contractuels de catégorie C		104	54	158	
Total Cat. C		275	82	357	
Total Administrative		759	319	1 078	
Exploitation	Cat. C	Personnels d'exploitation des TPE / PE TPE	9	182	191
	Total Cat. C		9	182	191
Total Exploitation		9	182	191	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	Administrateurs des affaires maritimes	4	11	15
	Total Cat. A+		4	11	15
	Cat. B	Officiers de port adjoints		10	10
	Total Cat. B			10	10
	Cat. C	Marins de balisage et de dragage	2	15	17
Syndics des gens de mer		2	6	8	
Total Cat. C		4	21	25	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		8	42	50	
Ouvrière	OPA	Ouvriers des parcs et ateliers hors compte de commerce		2	2
	Total OPA			2	2
Total Ouvrière			2	2	
Technique	Cat. A+	Architectes et urbanistes de l'État	3	2	5
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	2	7	9
		Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts	11	28	39
	Total Cat. A+		16	37	53
	Cat. A	Autres corps hors ministère de catégorie A	76	103	179
		Ingénieurs des travaux publics de l'État	63	79	142
	Total Cat. A		139	182	321
	Cat. B	Autres corps hors ministère de catégorie B	57	92	149
		Contractuels de catégorie B	4	7	11
		Techniciens supérieurs développement durable	66	120	186
	Total Cat. B		127	219	346
Cat. C	Adjoints techniques		5	5	
	Dessinateurs	1	2	3	
	Experts techniques des services techniques	1	1	2	
Total Cat. C		2	8	10	
Total Technique		284	446	730	
Total général		1 060	991	2 051	



2-C-2 Répartition des départs temporaires par catégorie (en effectif physique de l'ETPE)

Ensemble des personnels

Motifs de départ temporaire	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA H	Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H				
Affectation dans une autre administration	11	20	31	20	42	62	18	34	52	15	13	28	3	3	176
CLD				5	1	6	13	7	20	17	13	30	3	3	59
Congé parental inférieur à 6 mois				5	1	6	1	1	2	1		1			9
Congés pour événements familiaux supérieurs à six mois	1		1	8	2	10	7	3	10	5		5			26
Détachement	32	87	119	30	49	79	87	95	182	80	32	112			492
Disponibilité	10	21	31	16	19	35	5	21	26	13	12	25	7	7	124
Mise à disposition	6	14	20	5	3	8	1	2	3	4		4			35
Total général	60	142	202	89	117	206	132	163	295	135	70	205	13	13	921

Fonctionnaires

Motifs de départ temporaire	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA H	Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H				
Affectation dans une autre administration	11	20	31	18	42	60	18	34	52	15	13	28	3	3	174
CLD				5	1	6	13	7	20	17	13	30	3	3	59
Congé parental inférieur à six mois				5	1	6	1	1	2	1		1			9
Congés pour événements familiaux supérieurs à six mois	1		1	8	2	10	7	3	10	5		5			26
Détachement	32	87	119	30	49	79	87	95	182	80	32	112			492
Disponibilité	10	21	31	11	17	28	5	21	26	13	12	25	7	7	117
Mise à disposition	6	14	20	5	3	8	1	2	3	4		4			35
Total général	60	142	202	82	115	197	132	163	295	135	70	205	13	13	912

Personnels contractuels

Motifs de départ temporaire	Cat. A		Total Cat. A	Total général
	F	H		
Affectation dans une autre administration	2		2	2
Disponibilité	5	2	7	7
Total général	7	2	9	9



2-C-3 Répartition des départs définitifs

Par catégorie (en effectif physique de l'ETPE)

Ensemble des personnels

Motifs de départ définitif	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H					
Décès	1	1	2	5	4	9	10	14	24	16	27	43		2	2	80
Démission		7	7	29	20	49	2	4	6	19	22	41	1	2	3	106
Fin de prise en charge	3	9	12	78	93	171	35	21	56	45	20	65		1	1	305
Licenciement				1	2	3	2	7	9	3	6	9				21
Radiation	11	22	33	42	29	71	33	29	62	38	35	73	8	618	626	865
Retraite	15	44	59	99	199	298	243	382	625	392	395	787	1	82	83	1 852
Total général	30	83	113	254	347	601	325	457	782	513	505	1 018	10	705	715	3 229

Fonctionnaires

Motifs de départ définitif	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H					
Décès	1	1	2	5	4	9	10	14	24	16	27	43		2	2	80
Démission		7	7	5	8	13	2	3	5	9	17	26	1	2	3	54
Fin de prise en charge	3	9	12	63	78	141	30	21	51	11	6	17		1	1	222
Licenciement				1	1	2	2	7	9	1	5	6				17
Radiation	11	22	33	42	29	71	33	29	62	38	35	73	8	618	626	865
Retraite	15	44	59	73	178	251	239	380	619	379	394	773	1	82	83	1 785
Total général	30	83	113	189	298	487	316	454	770	454	484	938	10	705	715	3 023

Personnels contractuels

Motifs de départ définitif	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général
	F	H		F	H		F	H		
Démission	24	12	36		1	1	10	5	15	52
Fin de prise en charge	15	15	30	5		5	34	14	48	83
Licenciement		1	1				2	1	3	4
Retraite	26	21	47	4	2	6	13	1	14	67
Total général	65	49	114	9	3	12	59	21	80	206



Par corps (en effectif physique de l'ETPE)

Filière	Catégorie	Corps	Femmes	Hommes	Total général	
Administrative	Cat. A+	Administrateurs civils	7	8	15	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	1	3	4	
		Emplois fonctionnels	9	19	28	
		Inspecteurs de l'admin. du dev.durable	5	2	7	
	Total Cat. A+			22	32	54
	Cat. A	Attachés d'administration de l'État	118	81	199	
		Autres corps hors ministère de catégorie A	6	11	17	
		Chargés d'études documentaires	1		1	
		Conseillers techniques de service social État	2		2	
		Contractuels de catégorie A	62	46	108	
	Total Cat. A			190	138	328
	Cat. B	Assistants de service social État	4		4	
		Autres corps hors ministère de catégorie B	39	8	47	
		Contractuels de catégorie B	9	2	11	
		Secrétaires administration-contrôle dev.dur	198	87	285	
	Total Cat. B			250	97	347
	Cat. C	Adjoint administratifs	378	74	452	
		Autres corps hors ministère de catégorie C	35	2	37	
Contractuels de catégorie C		59	21	80		
Total Cat. C			472	97	569	
Total Administrative			934	364	1 298	
Exploitation	Cat. C	Personnels d'exploitation des TPE / PE TPE	5	314	319	
	Total Cat. C			5	314	319
Total Exploitation			5	314	319	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	Administrateurs des affaires maritimes	1	10	11	
	Total Cat. A+			1	10	11
	Cat. B	Officiers de port adjoints		7	7	
	Total Cat. B				7	7
	Cat. C	Marins de balisage et de dragage			3	3
Syndics des gens de mer			21	9	30	
Total Cat. C			21	12	33	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			22	34	56	
Ouvrière	OPA	Ouvriers des parcs et ateliers hors compte de commerce	10	705	715	
	Total OPA			10	705	715
Total Ouvrière			10	705	715	
Technique	Cat. A+	Architectes et urbanistes de l'État	1	1	2	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	1	4	5	
		Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts	5	36	41	
	Total Cat. A+			7	41	48
	Cat. A	Autres corps hors ministère de catégorie A	43	79	122	
		Contractuels de catégorie A	3	3	6	
		Ingénieurs des travaux publics de l'État	18	122	140	
	Total Cat. A			64	204	268
	Cat. B	Autres corps hors ministère de catégorie B	21	43	64	
		Contractuels de catégorie B		1	1	
		Techniciens supérieurs développement durable	54	309	363	
	Total Cat. B			75	353	428
	Cat. C	Adjoint techniques	9	28	37	
Dessinateurs		6	52	58		
Experts techniques des services techniques			2	2		
Total Cat. C			15	82	97	
Total Technique			161	680	841	
Total général			1 132	2 097	3 229	



2-C-4 Taux de rotation (en effectif physique de l'ETPE)

Taux de rotation = La somme du nombre d'embauches et de départs définitifs d'agents au cours de l'année divisée par 2, et rapportée à l'effectif moyen de l'année (en effectif physique de l'ETPE)

	F	H	Total
Effectif moyen de l'année	17 151	22 466	39 617
Embauches en cours d'année	1 062	989	2 051
Départs définitifs en cours d'année	1 132	2 097	3 229
Taux de rotation	6,4 %	6,9 %	6,7 %

2-C-5 Départs à la retraite

Les départs en retraite sont comptabilisés exclusivement en effectifs physiques.

Les données ci-dessous concernent les fonctionnaires et les OPA (ouvriers des parcs et ateliers de l'État), à l'exclusion des PNT (personnels non titulaires), en poste :

- dans les deux ministères MTES-MCTRCT,
- dans les établissements publics sous tutelle de ces deux ministères,
- en position de mise à disposition,
- en position de détachement s'agissant des fonctionnaires,
- y compris les agents ayant démissionné et radiés des cadres avant ouverture de leurs droits à pension par le passé.

Pour mémoire, ces données ne comptabilisent pas les IPEF (ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts), qui sont suivis par le MAA (ministère de l'agriculture et de l'alimentation).

Les diverses lois portant réforme des retraites intervenues depuis 2010, en particulier la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites, exercent, depuis leur entrée en vigueur, une influence sur le nombre et l'âge moyen des départs à la retraite.

Ces lois ont conduit mécaniquement à retarder l'âge moyen de départ à la retraite.

Pour les fonctionnaires : on dénombre, au total, 2104 pensions liquidées par le Service des Retraites de l'État en 2018 pour les fonctionnaires de nos ministères.

Après la hausse de 11 % enregistrée en 2017, on observe un mouvement quasi inverse en 2018, avec une baisse de 8,6 %. Les tendances de 2017 sur les motifs de départ se confirment. Pour 2018, plus de 63,8 % des départs sont des pensions personnelles sur demande « cas général », pourcentage encore en hausse par rapport à 2017. Les départs au titre de carrière longue tombent à 20 %, ceux suite à limite d'âge ou prolongation d'activité à 10,6 %.

L'âge moyen de pension, en lien avec le report progressif de l'âge d'ouverture des droits et compte-tenu de la période transitoire qui avait été fixée, continue de progresser, pour les sédentaires comme pour les actifs (+ 2 mois). Un tableau comparatif ci-après détaille cette progression.

Faits marquants pour l'année 2018

→ Transfert à compter du 1^{er} juin 2018 de la responsabilité directe de liquidation des dossiers de pension au Service des Retraites de l'État, désormais en lien direct avec les agents au moment de leur départ en retraite. Le ministère reste en charge de la complétude du compte individuel retraite et de l'accompagnement carrière de l'agent, ainsi que de l'appui en cas de difficultés rencontrées.

→ Déploiement progressif de l'offre d'information du Service des Retraites de l'État auprès des agents :

- mise en place du site de l'ENSAP à compter du 1^{er} février 2018 (espace numérique sécurisé de l'agent public) d'une part, qui permet aux agents de consulter en ligne les données de leur compte individuel retraite et d'en demander si besoin la correction, ainsi que d'obtenir à partir de 45 ans des simulations du montant de leur pension de fonctionnaire,

- déploiement de la plateforme usagers d'autre part, qui permet d'informer les agents sur leurs droits à la retraite et peut leur fournir un examen personnalisé de leur situation, ainsi qu'une simulation accompagnée à deux ans d'un départ retraite possible.



Évolution depuis 2014 de l'âge moyen de départ pour les pensions hors invalidités

Personnels sédentaires	2014	2015	2016	2017	2018
Age moyen de départ	61 a 8 m	61 a 11 m	62 a 2 m	62 a 4 m	62 a 6 m

Personnels actifs	2014	2015	2016	2017	2018
Age moyen de départ	59 a 9 m	59 a 9 m	60 a 4 m	60 a 5 m	60 a 7 m

Pour 2018, sur les 1931 pensions normales, la répartition Femmes/Hommes est de 60/40. Les actifs représentent en 2018 15,8 % des départs (20 % en 2017).

Année 2018 - Pensions normales des fonctionnaires

	Sédentaires		Actifs		Ensemble	
	Nombre	Age moyen	Nombre	Age moyen	Nombre	Age moyen
Femmes	763	62 a 5 m	13	61 a	776	62 a 5 m
Hommes	863	62 a 7 m	292	60 a 6 m	1 155	62 a 1 m
Total	1 626	62 a 6 m	305	60 a 7 m	1 931	62 a 3 m

À ces chiffres, s'ajoutent 173 pensions d'invalidité, dont 23 % concernent des personnels actifs. Ces chiffres sont stables par rapport à l'année précédente. L'âge moyen de départ est pour ces pensions de 58 ans et 7 mois. On note pour la 2^e année consécutive une hausse sensible de cet âge moyen (+ 1 an par rapport à 2017). Le taux de départs en invalidité au regard du nombre de départs en pension normale est stable à 8,2 %.

L'examen des données des départs à la retraite par macro-grade et sexe fournit les informations suivantes pour l'année 2018 :

Fonctionnaires	Cat A+			Cat A			Cat B			Cat C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre	10	31	41	78	193	271	267	438	705	421	493	914	776	1 155	1 931
Age moyen	63 a 6 m	64 a	63 a 10 m	62 a 11 m	63 a 1 m	63 a	62 a 4 m	62 a 5 m	62 a 4 m	62 a 4 m	61 a 3 m	61 a 9 m	62 a 5 m	62 a 1 m	62 a 3 m

Le départ sur demande est le motif principal de départ pour l'ensemble des macro-grades (de 60 % pour les C à 72 % pour les A). A plus de 20 % les B et C partent au titre de la "carrière longue".

On note toujours un écart net entre les âges de départ des différents macro-grades.

Au global des pensions civiles de retraite normales et pour invalidité (2104), pour les fonctionnaires relevant du périmètre précisé en introduction, en 2018, l'âge moyen de départ s'établit à 61 ans et 11 mois, tous motifs confondus, avec une hausse de 3 mois de cet âge moyen par rapport à 2017.

Concernant les ouvriers des parcs et ateliers (OPA)

Le nombre de départs en 2018, en incluant les 145 ex-OPA ayant intégré les conseils départementaux entre le

1^{er} janvier 2015 et l'année 2018, est de 288, tous motifs de départs confondus, y compris au titre de l'invalidité. Ce chiffre est en baisse de 13,8 % par rapport à 2017, année qui avait quant à elle enregistré une forte hausse de 16 %. Si la hausse par rapport à 2016 était due à un accroissement du départ des ex-OPA intégrés dans les collectivités territoriales, la baisse cette année est davantage portée par un moindre départ retraite des OPA restés à l'État. La part des ex-OPA intégrés dans l'ensemble des départs en retraite a dépassé 50 % en 2018.

Il convient de souligner que la période d'intégration de droit des OPA dans la Fonction Publique Territoriale est arrivée à son terme fin 2017. 13 OPA supplémentaires ont cependant intégré les collectivités en 2018, sur leur acceptation expresse.



En 2018, sur les 138 OPA restés à l'État et partis en retraite (hors invalidité), près de 50 % d'entre eux sont partis au titre de la « carrière longue ». Ce motif de départ reste le motif principal de départ en retraite des OPA. Pour information, il a varié depuis 2015 entre 43 et 55 %. 13 % des départs interviennent à la suite d'une cessation anticipée d'activité amiante, et moins de 1 % dans le cadre des emplois et travaux insalubres. Seules 20 % des pensions ont été demandées au titre du cas général, contre 21 % en 2016 et 27 % en 2017.

L'âge moyen de départ hors invalidités, s'établit à 60 ans et 10 mois, en nette baisse par rapport à 2016 (61 ans et 3 mois), et à un niveau plus conforme à celui enregistré les années 2013, 2014, 2015, 2017 (60 ans et 7 mois pour cette dernière année).

En 2017, 5 pensions d'invalidité ont été concédées à des OPA, pour un âge moyen de 59 ans et 4 mois.

Les femmes représentent en 2018 moins de 7 % des départs en retraite (la population des OPA est pour l'essentiel masculine). Leur âge moyen de départ est plus élevé.

Le tableau ci-dessous rassemble les données principales de l'année 2018 pour les OPA restés à l'État :

OPA	Femmes	Hommes	Total
Nombre de pensions normales	10	128	138
Age moyen de départ en retraite	61 ans 1 mois	60 ans 10 mois	60 ans 10 mois
Nombre de pensions d'invalidité	0	5	5
Age moyen de départ en retraite pour invalidité		59 ans 4 mois	59 ans 4 mois



2-C-6 La mobilité

Périmètre : agents physiques gérés par les ministères

2-C-6-1 Mobilité catégorielle

Catégorielle = Toute mobilité suite à un changement de catégorie. Le chiffre présenté pour chaque catégorie représente le nombre d'agents de cette catégorie ayant accédé à la catégorie supérieure en 2018.

Exemple : les 61 hommes de la catégorie B technique concernés par une mobilité catégorielle sont ceux qui ont accédé à la catégorie A en 2018.

Filière	Catégorie au 31/12/2017	Femmes		Hommes		Total stock des agents au 31/12/2017	Total agents concernés en 2018	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2017	Agents concernés en 2018	Stock des agents au 31/12/2017	Agents concernés en 2018					
Administrative	Catégorie A+	109	-	213	-	322	-	-	-	-
	Catégorie A	2 599	1	1 747		4 346	1	0,04 %	-	0,02 %
	Catégorie B	4 868	36	1 963	11	6 831	47	0,74 %	0,56 %	0,69 %
	Catégorie C	7 179	64	1 479	15	8 658	79	0,89 %	1,01 %	0,91 %
Total Administrative		14 755	101	5 402	26	20 157	127	0,68 %	0,48 %	0,63 %
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	331	1	7 769	22	8 100	23	0,30 %	0,28 %	0,28 %
Total Exploitation		331	1	7 771	22	8 102	23	0,30 %	0,28 %	0,28 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	85	-	268	-	353	-	-	-	-
	Catégorie A	10		177		187		-	-	-
	Catégorie B	8		323	2	331	2	-	0,62 %	0,60 %
	Catégorie C	276		528	2	804	2	-	0,38 %	0,25 %
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		379	-	1 296	4	1 675	4	-	0,31 %	0,24 %
Ouvrière	OPA	77	1	2 373		2 450	1	1,30 %	-	0,04 %
Total Ouvrière⁽¹⁾		77	1	2 373		2 450	1	1,30 %	-	0,04 %
Technique	Catégorie A+	568	-	1 695	-	2 263	-	-	-	-
	Catégorie A	1 771		4 439		6 210		-	-	-
	Catégorie B	2 173	18	8 262	61	10 435	79	0,83 %	0,74 %	0,76 %
	Catégorie C	393	4	2 216	7	2 609	11	1,02 %	0,32 %	0,42 %
Total Technique		4 905	22	16 612	68	21 517	90	0,45 %	0,41 %	0,42 %
Total général		20 447	125	33 454	120	53 901	245	0,61 %	0,36 %	0,45 %

(1) La ventilation par catégorie dans la filière ouvrière n'est pas effectuée dans le bilan social.



2-C-6-2 Mobilité fonctionnelle

Fonctionnelle = Mobilité interne dans la même direction/service. Une DDT, une DREAL, une DIR(M), une DAC constituent par exemple une direction/un service.

Filière	Catégorie au 31/12/2017	Femmes		Hommes		Total stock des agents au 31/12/2017	Total agents concernés en 2018	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2017	Agents concernés en 2018	Stock des agents au 31/12/2017	Agents concernés en 2018					
Administrative	Catégorie A+	109	3	213	5	322	8	2,8 %	2,3 %	2,5 %
	Catégorie A	2 599	117	1 747	62	4 346	179	4,5 %	3,5 %	4,1 %
	Catégorie B	4 868	266	1 963	72	6 831	338	5,5 %	3,7 %	4,9 %
	Catégorie C	7 179	247	1 479	57	8 658	304	3,4 %	3,9 %	3,5 %
Total Administrative		14 755	633	5 402	196	20 157	829	4,3 %	3,6 %	4,1 %
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	331	8	7 769	244	8 100	252	2,4 %	3,1 %	3,1 %
Total Exploitation		331	8	7 771	244	8 102	252	2,4 %	3,1 %	3,1 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	85	1	268	4	353	5	1,2 %	1,5 %	1,4 %
	Catégorie A	10		177	4	187	4	-	2,3 %	2,1 %
	Catégorie B	8		323	5	331	5	-	1,5 %	1,5 %
	Catégorie C	276	1	528	11	804	12	0,4 %	2,1 %	1,5 %
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		379	2	1 296	24	1 675	26	0,5 %	1,9 %	1,6 %
Ouvrière	OPA	77	2	2 373	46	2 450	48	2,6 %	1,9 %	2,0 %
Total Ouvrière		77	2	2 373	46	2 450	48	2,6 %	1,9 %	2,0 %
Technique	Catégorie A+	568	16	1 695	15	2 263	31	2,8 %	0,9 %	1,4 %
	Catégorie A	1 771	65	4 439	114	6 210	179	3,7 %	2,6 %	2,9 %
	Catégorie B	2 173	115	8 262	343	10 435	458	5,3 %	4,2 %	4,4 %
	Catégorie C	393	10	2 216	47	2 609	57	2,5 %	2,1 %	2,2 %
Total Technique		4 905	206	16 612	519	21 517	725	4,2 %	3,1 %	3,4 %
Total général		20 447	851	33 454	1 029	53 901	1 880	4,2 %	3,1 %	3,5 %



2-C-6-3 Mobilité structurelle

Structurelle = Changement de direction ou de service. Une DDT, une DREAL, une DIR(M), une DAC constituent par exemple une direction/un service.

Filière	Catégorie au 31/12/2017	Femmes		Hommes		Total stock des agents au 31/12/2017	Total agents concernés en 2018	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2017	Agents concernés en 2018	Stock des agents au 31/12/2017	Agents concernés en 2018					
Administrative	Catégorie A+	109	12	213	30	322	42	11,0 %	14,1 %	13,0 %
	Catégorie A	2 599	146	1 747	98	4 346	244	5,6 %	5,6 %	5,6 %
	Catégorie B	4 868	327	1 963	140	6 831	467	6,7 %	7,1 %	6,8 %
	Catégorie C	7 179	370	1 479	73	8 658	443	5,2 %	4,9 %	5,1 %
Total Administrative		14 755	855	5 402	341	20 157	1 196	5,8 %	6,3 %	5,9 %
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	331	11	7 769	155	8 100	166	3,3 %	2,0 %	2,0 %
Total Exploitation		331	11	7 771	155	8 102	166	3,3 %	2,0 %	2,0 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	85	17	268	72	353	89	20,0 %	26,9 %	25,2 %
	Catégorie A	10		177	10	187	10	-	5,6 %	5,3 %
	Catégorie B	8		323	12	331	12	-	3,7 %	3,6 %
	Catégorie C	276	4	528	5	804	9	1,4 %	0,9 %	1,1 %
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		379	21	1 296	99	1 675	120	5,5 %	7,6 %	7,2 %
Ouvrière	OPA	77	1	2 373	49	2 450	50	1,3 %	2,1 %	2,0 %
Total Ouvrière		77	1	2 373	49	2 450	50	1,3 %	2,1 %	2,0 %
Technique	Catégorie A+	568	28	1 695	25	2 263	53	4,9 %	1,5 %	2,3 %
	Catégorie A	1 771	234	4 439	436	6 210	670	13,2 %	9,8 %	10,8 %
	Catégorie B	2 173	215	8 262	570	10 435	785	9,9 %	6,9 %	7,5 %
	Catégorie C	393	9	2 216	36	2 609	45	2,3 %	1,6 %	1,7 %
Total Technique		4 905	486	16 612	1 067	21 517	1 553	9,9 %	6,4 %	7,2 %
Total général		20 447	1 374	33 454	1 711	53 901	3 085	6,7 %	5,1 %	5,7 %



2-C-6-4 Mobilité géographique

Géographique = Mobilité caractérisée par un changement de résidence administrative. La résidence administrative prise en considération est celle du service.

Filière	Catégorie au 31/12/2017	Femmes		Hommes		Total Stock des agents au 31/12/2017	Total Agents concernés en 2018	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2017	Agents concernés en 2018	Stock des agents au 31/12/2017	Agents concernés en 2018					
Administrative	Catégorie A+	109	8	213	25	322	33	7,3 %	11,7 %	10,2 %
	Catégorie A	2 599	130	1 747	78	4 346	208	5,0 %	4,5 %	4,8 %
	Catégorie B	4 868	350	1 963	148	6 831	498	7,2 %	7,5 %	7,3 %
	Catégorie C	7 179	388	1 479	94	8 658	482	5,4 %	6,4 %	5,6 %
Total Administrative		14 755	876	5 402	345	20 157	1 221	5,9 %	6,4 %	6,1 %
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	331	21	7 769	412	8 100	433	6,3 %	5,3 %	5,3 %
Total Exploitation		331	21	7 771	412	8 102	433	6,3 %	5,3 %	5,3 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	85	18	268	69	353	87	21,2 %	25,7 %	24,6 %
	Catégorie A	10		177	13	187	13	-	7,3 %	7,0 %
	Catégorie B	8		323	19	331	19	-	5,9 %	5,7 %
	Catégorie C	276	5	528	9	804	14	1,8 %	1,7 %	1,7 %
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		379	23	1 296	110	1 675	133	6,1 %	8,5 %	7,9 %
Ouvrière	OPA	77	1	2 373	75	2 450	76	1,3 %	3,2 %	3,1 %
Total Ouvrière		77	1	2 373	75	2 450	76	1,3 %	3,2 %	3,1 %
Technique	Catégorie A+	568	25	1 695	21	2 263	46	4,4 %	1,2 %	2,0 %
	Catégorie A	1 771	231	4 439	441	6 210	672	13,0 %	9,9 %	10,8 %
	Catégorie B	2 173	232	8 262	688	10 435	920	10,7 %	8,3 %	8,8 %
	Catégorie C	393	11	2 216	57	2 609	68	2,8 %	2,6 %	2,6 %
Total Technique		4 905	499	16 612	1 207	21 517	1 706	10,2 %	7,3 %	7,9 %
Total général		20 447	1 420	33 454	2 149	53 901	3 569	6,9 %	6,4 %	6,6 %



2-C-6-5 Les publications de postes à la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP)

Nombre de postes publiés à la BIEP

Au titre de l'année 2018, 1 076 postes de catégorie A et B ont été publiés à la BIEP dont 315 postes pour les directions d'administration centrale et 761 postes pour les services déconcentrés des MTES-MCTRCT, sur un total de 6 936 postes de catégories A et B ouverts au mouvement sur l'application Mobilité, soit un ratio de 15,5 %¹.

Entre 2017 et 2018, le nombre de publications à la BIEP a augmenté de 7 % (1 005 postes publiés en 2017).

Les 1076 postes publiés à la BIEP se décomposent de la façon suivante :

- 482 en catégorie A (contre 625 en 2017 et 251 en 2016),
- 594 en catégorie B (contre 380 en 2017 et 123 en 2016).

Nombre de postes publiés à la BIEP par service et par catégorie hiérarchique

Service d'Administration centrale	A	B	Total
Cabinet MTES-MCTRCT	3	1	4
CGDD	17	0	17
CGEDD	0	2	2
CGET	4	1	5
DGALN	55	14	69
DGEC	24	1	25
DGITM	50	12	62
DGPR	8	0	8
DIHAL	2	0	2
HCESSIS	4	1	5
IGAM	1	0	1
SG/CAB	2	0	2
SG/DAEI	8	1	9
SG/DAF	4	1	5
SG/DAJ	16	0	16
SG/DICOM	10	1	11
SG/DRH	27	8	35
SG/SDSIE	8	1	9
SG/SPES	12	0	12
SG/SPSSI	15	1	16
TOTAL	270	45	315

¹ Les postes publiés sur l'application Mobilité peuvent être vacants ou susceptibles d'être vacants. En revanche, seuls les postes vacants (ou certains de le devenir) sont publiés à la BIEP.



Nombre de postes publiés à la BIEP par zone de gouvernance des effectifs (ZGE) et par catégorie hiérarchique

ZGE	A	B	Total
Administration Centrale	270	45	315
Auvergne Rhône-Alpes	7	76	83
Bourgogne-Franche-Comté	10	18	28
Bretagne	7	13	20
Centre-Val de Loire	26	16	42
Corse	0	1	1
Grand Est	21	68	89
Guadeloupe	5	1	6
Guyane	9	3	12
Hauts-de-France	18	32	50
Île-de-France	50	122	172
Martinique	1	0	1
Mayotte	9	12	21
Normandie	10	29	39
Nouvelle Aquitaine	12	22	34
Occitanie	12	85	97
Pays de la Loire	8	24	32
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2	27	29
Réunion	2	0	2
TOM-STC	3	0	3
TOTAL	482	594	1 076

Nombre de postes publiés à la BIEP sur le nombre total de postes publiés par zone de gouvernance des effectifs

ZGE	Nb de postes publiés sur Mobilité	Nb de postes publiés à la BIEP	Ratio
Administration Centrale	1200	315	26,30 %
Auvergne Rhône-Alpes	634	83	13,10 %
Bourgogne-Franche-Comté	288	28	9,70 %
Bretagne	260	20	7,70 %
Centre-Val de Loire	230	42	18,30 %
Corse	78	1	1,30 %
Grand Est	513	89	17,30 %
Guadeloupe	34	6	17,60 %
Guyane	81	12	14,80 %
Hauts-de-France	426	50	11,70 %
Île-de-France	798	172	21,60 %
Martinique	30	1	3,30 %
Mayotte	74	21	28,40 %
Normandie	418	39	9,30 %
Nouvelle Aquitaine	489	34	7,00 %
Occitanie	518	97	18,70 %
Pays de la Loire	261	32	12,30 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	457	29	6,30 %
Réunion	64	2	3,10 %
TOM-STC	61	3	4,90 %
Écoles	22	0	0,00 %
TOTAL	6 936	1 076	15,50 %



2-C-6-6 Les recrutements consécutifs à une publication à la BIEP (effectif physique)

En 2018, le nombre de recrutements réalisés a augmenté de 16 % par rapport à 2017, passant de 410 à 477 recrutements (223 en catégorie A et 254 en catégorie B).

Entre 2017 et 2018, le nombre de recrutements d'agents de catégorie B a pratiquement doublé, en lien avec la hausse de 56 % du nombre de postes publiés.

Nombre de recrutements consécutif à une publication à la BIEP par service d'administration centrale et par sexe

Services	Nb de recrutements				
	Cat. A		Cat. B		TOTAL
	F	H	F	H	
Cabinet	0	0	0	0	0
CGDD	4	7	0	0	11
CGEDD	0	0	1	0	1
CGET	0	0	0	0	0
DGALN	19	9	6	2	36
DGEC	5	8	0	0	13
DGITM	8	15	3	3	29
DGPR	1	1	0	0	2
DIHAL	1	0	0	0	1
HCESSIS	3	0	0	0	3
IGAM	0	0	0	0	0
SG/CAB	0	1	0	0	1
SG/DAEI	4	2	0	0	6
SG/DAF	0	2	0	0	2
SG/DAJ	5	2	0	0	7
SG/DICOM	3	4	0	0	7
SG/DRH	7	3	5	0	15
SG/SDSIE	3	1	0	0	4
SG/SPES	3	3	0	0	6
SG/SPSSI	2	3	0	0	5
TOTAL	68	61	15	5	149

Nombre de recrutements consécutif à une publication à la BIEP par ZGE, par catégorie hiérarchique et par sexe

ZGE d'accueil	Cat. A		Cat. B		TOTAL
	F	H	F	H	
Administration Centrale	68	61	15	5	149
Auvergne Rhône-Alpes	0	0	18	11	29
Bourgogne-Franche-Comté	3	2	6	4	15
Bretagne	2	3	1	4	10
Centre-Val de Loire	5	2	9	1	17
Corse	/	/	0	1	1
Grand Est	5	4	17	13	39
Guadeloupe	1	4	0	0	5
Guyane	2	1	1	2	6
Hauts-de-France	4	5	5	5	19
Île-de-France	12	10	22	15	59
Martinique	0	0	/	/	0
Mayotte	3	4	1	2	10
Normandie	1	3	9	3	16
Nouvelle Aquitaine	3	1	7	6	17
Occitanie	6	2	27	20	55
Pays de la Loire	2	2	7	7	18
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1	1	7	3	12
Réunion	0	0	/	/	0
TOM-STC	0	0	/	/	0
TOTAL	118	105	152	102	477

NB: Il peut s'agir de mutations internes d'agents des MTES-MCTRCT (287), de recrutements interministériels (138) et de recrutements par contrats (52).



2-C-7 Les détachements

Périmètre : Agents physiques gérés par les ministères

Détachement sans limitation de durée (DSL D) : dans le cadre de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, les fonctionnaires des services de l'État transférés peuvent être détachés sans limitation de durée dans la fonction publique territoriale .

2-C-7-1 Les détachements sortants hors DSL D

Filière	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2018	Stock des agents détachés au 31/12/2018	Dont nouveaux détachés en 2018
Administrative	Catégorie A+	F	111	11	3
		H	207	26	2
	Somme Catégorie A+		318	37	5
	Catégorie A	F	2 730	83	18
		H	1 781	65	14
	Somme Catégorie A		4 511	148	32
	Catégorie B	F	5 012	154	75
		H	1 949	75	45
	Somme Catégorie B		6 961	229	120
Catégorie C	F	6 630	190	87	
	H	1 421	34	16	
Somme Catégorie C		8 051	224	103	
Total Administrative			19 841	638	260
Exploitation	Catégorie B	H	2		
		Somme Catégorie B		2	
	Catégorie C	F	325	4	2
		H	7 442	95	17
Somme Catégorie C		7 767	99	19	
Total Exploitation			7 769	99	19
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	88	14	1
		H	268	48	8
	Somme Catégorie A+		356	62	9
	Catégorie A	F	10	4	
		H	166	64	4
	Somme Catégorie A		176	68	4
	Catégorie B	F	9	5	1
		H	315	174	5
	Somme Catégorie B		324	179	6
Catégorie C	F	250	1		
	H	532	1	1	
Somme Catégorie C		782	2	1	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 638	311	20
Technique	Catégorie A+	F	558	203	22
		H	1 333	550	58
	Somme Catégorie A+		1 891	753	80
	Catégorie A	F	1 832	130	20
		H	4 381	411	41
	Somme Catégorie A		6 213	541	61
	Catégorie B	F	2 237	42	19
		H	8 140	216	69
	Somme Catégorie B		10 377	258	88
Catégorie C	F	348	3		
	H	2 019	22	4	
Somme Catégorie C		2 367	25	4	
Total Technique			20 848	1 577	233
Somme F			20 140	844	248
Somme H			29 956	1 781	284
Total général			50 096	2 625	532



2-C-7-2 Les détachements sortants DSLD

Filière	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2018	Stock des agents détachés au 31/12/2018	Dont nouveaux détachés en 2018	
Administrative	Catégorie A+	F	111			
		H	207			
	Somme Catégorie A+			318		
	Catégorie A	F	2 730			
		H	1 781		2	
	Somme Catégorie A			4 511		2
	Catégorie B	F	5 012		10	
		H	1 949		9	
Somme Catégorie B			6 961		19	
Catégorie C	F	6 630		46		
	H	1 421		11		
Somme Catégorie C			8 051		57	
Total Administrative			19 841	78		
Exploitation	Catégorie B	H	2			
		Somme Catégorie B		2		
	Catégorie C	F	325		14	
		H	7 442		725	
Somme Catégorie C			7 767		739	
Total Exploitation			7 769	739		
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	88			
		H	268			
	Somme Catégorie A+			356		
	Catégorie A	F	10			
		H	166			
	Somme Catégorie A			176		
	Catégorie B	F	9			
		H	315			
Somme Catégorie B			324			
Catégorie C	F	250				
	H	532				
Somme Catégorie C			782			
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 638			
Technique	Catégorie A+	F	558			
		H	1 333			
	Somme Catégorie A+			1 891		
	Catégorie A	F	1 832		2	
		H	4 381		11	
	Somme Catégorie A			6 213		13
	Catégorie B	F	2 237		3	
		H	8 140		84	
Somme Catégorie B			10 377		87	
Catégorie C	F	348		2		
	H	2 019		18		
Somme Catégorie C			2 367		20	
Total Technique			20 848	120		
Somme F			20 140	77		
Somme H			29 956	860		
Total général			50 096	937		



2-C-7-3 Les détachements entrants

Filière	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2018	Stock des agents détachés au 31/12/2018	Dont nouveaux détachés en 2018	
Administrative	Catégorie A+	F	111	8	3	
		H	207	6	5	
	Somme Catégorie A+			318	14	8
	Catégorie A	F	2 730	133	61	
		H	1 781	43	17	
	Somme Catégorie A			4 511	176	78
	Catégorie B	F	5 012	204	127	
		H	1 949	59	37	
	Somme Catégorie B			6 961	263	164
Catégorie C	F	6 630	187	99		
	H	1 421	28	20		
Somme Catégorie C			8 051	215	119	
Total Administrative			19 841	668	369	
Exploitation	Catégorie B	H	2			
		Somme Catégorie B		2		
	Catégorie C	F	325	4	2	
		H	7 442	63	41	
Somme Catégorie C			7 767	67	43	
Total Exploitation			7 769	67	43	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	88			
		H	268	1	1	
	Somme Catégorie A+			356	1	1
	Catégorie A	F	10			
		H	166			
	Somme Catégorie A			176		
	Catégorie B	F	9			
		H	315			
	Somme Catégorie B			324		
Catégorie C	F	250	2			
	H	532	6	3		
Somme Catégorie C			782	8	3	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 638	9	4	
Technique	Catégorie A+	F	558			
		H	1 333	1		
	Somme Catégorie A+			1 891	1	
	Catégorie A	F	1 832	29	15	
		H	4 381	32	9	
	Somme Catégorie A			6 213	61	24
	Catégorie B	F	2 237	19	11	
		H	8 140	95	66	
	Somme Catégorie B			10 377	114	77
Catégorie C	F	348	6	2		
	H	2 019	51	21		
Somme Catégorie C			2 367	57	23	
Total Technique			20 848	233	124	
Somme F			20 140	592	320	
Somme H			29 956	385	220	
Total général			50 096	977	540	



2-D Les travailleurs handicapés

2

2-D-1 Le plan quadriennal MTES-MCTRCT 2017-2020 pour le recrutement, l'insertion, le reclassement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Le plan quadriennal 2017-2020 en faveur des agents en situation de handicap a été approuvé en séances plénières du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M) et du comité technique ministériel (CTM), respectivement les 09 décembre 2016 et 19 janvier 2017.

Les orientations et actions qui y sont définies visent à adapter les objectifs et les moyens de nos services aux évolutions que connaissent nos ministères et à proposer des dispositifs d'accompagnement et d'accès ou de maintien dans l'emploi des agents confrontés à une situation de handicap.

Les mesures favorisant l'insertion ou le maintien dans l'emploi des agents reconnus travailleurs handicapés sont principalement financées sur les crédits du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Le pilotage de la politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

L'emploi des agents en situation de handicap constitue une composante à part entière de la politique de gestion des ressources humaines de nos ministères, et ce, à tous les niveaux :

Au plan national

Une commission permanente de suivi, issue du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M) et composée de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales, fait toute proposition et assure un suivi des actions mises en œuvre dans le cadre du plan quadriennal.

Au plan régional

Le (la) DREAL définit la politique d'emploi et d'insertion des personnes en situation de handicap de sa direction sur la base du plan quadriennal. Une personne ressource handicap régionale (PRHR) accompagne et conseille le (la) DREAL dans cette mission ; dans la majorité des régions, il s'agit de la conseillère technique de service social (CTSS).

Au plan local

La mise en œuvre de la politique de recrutement, d'emploi, de reclassement et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés est conduite par le secrétaire général du service concerné.

Chaque service doit mettre en place un groupe ressources qui réunit autour du secrétaire général les référents internes en matière d'insertion des agents en situation de handicap : le responsable du personnel, le médecin de prévention, l'assistant de service social, l'assistant ou le conseiller de prévention, le chargé de formation.

Le recrutement et l'insertion des travailleurs handicapés

Le recrutement des agents en situation de handicap doit être axé sur la recherche de compétences. Ces recrutements, notamment par la voie contractuelle, font l'objet d'une préparation sur les profils recherchés, en amont du processus de recrutement par les services de la DRH en lien avec les services recruteurs.

Pour faciliter ces recrutements, au niveau national, ont été développés des viviers de candidatures potentielles (traitement des candidatures spontanées, utilisation des réseaux sociaux professionnels, etc..) ainsi que les partenariats avec les associations spécialisées dans l'emploi des travailleurs handicapés (réseau Cap Emploi notamment).

L'abonnement à une cvthèque nationale offre une autre possibilité d'obtenir des candidatures au niveau national pour la recherche de compétences traditionnelles (ressources humaines, paie, comptabilité, etc...) mais également plus spécifiques (ex : géomaticien).

En 2018, une expérimentation d'une session collective de recrutement a été organisée à la DRIEA pour accompagner les services, lorsque plusieurs postes étaient vacants. Plusieurs candidats sélectionnés par Cap Emploi ont été reçus par le service recruteur et la DRH de nos ministères. Les bénéfices de cette formule de recrutement sont multiples : proposer un service personnalisé aux services, pré-sélectionner des candidats, optimiser les recrutements multiples.

Le maintien dans l'emploi et le reclassement des agents handicapés

Le médecin de prévention joue un rôle central dans la mise en place du dispositif visant à assurer le reclassement et le maintien dans l'emploi des agents inaptes à leurs fonctions. Sa fonction s'inscrit dans l'accompagnement global mis en place au sein du groupe ressources et qui consiste notamment à favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie professionnelle et à aménager les postes de travail pour garantir le maintien dans l'emploi d'un agent.



Les services ont également la possibilité de s'appuyer sur les nouveaux organismes de placement spécialisés (OPS). Ces structures proposent des mesures de maintien dans l'emploi, mais également des prestations spécifiques d'orientations professionnelles afin d'aider les agents à élaborer des projets professionnels pour anticiper les inaptitudes aux postes. Il s'agit d'un acteur clé dans le maintien et le reclassement des agents en situation de handicap.

La sensibilisation, la communication et la formation sur le handicap

La sensibilisation de l'encadrement et du collectif de travail est un préalable nécessaire pour changer le regard sur le handicap et lutter contre les stéréotypes. La réussite de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap nécessite de sensibiliser le collectif de travail.

Accompagnée et conseillée par la correspondante ministérielle handicap, les personnes ressources handicap (PRHR) sont des relais en région auprès des services. Ainsi, les PRHR et le pôle médico-social de l'administration centrale ont été formés sur l'ensemble des mesures d'accompagnements des travailleurs handicapés (dispositifs de l'emploi accompagné et des dispositifs référencés auprès de Cap Emploi, l'AGEFIPH et le FIPHFP).

Pour accroître le niveau de connaissance sur le thème du handicap et de l'accompagnement, un cahier des charges de formation sur la thématique handicap a été créé. Ainsi, une formation « Sensibiliser vos collaborateurs au handicap pour favoriser l'intégration » sera déployée en phase pilote, sur trois CVRH en octobre et novembre 2019 pour être ensuite proposée par plusieurs CVRH.

En 2018, plusieurs régions ont organisé des actions de sensibilisation pour la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH). Des ateliers handisport, des pièces de théâtre, un jeu d'évasion, une animation d'un café dans le noir, des conférences, un colloque handicap ont été organisés afin de sensibiliser les agents au handicap.

2-D-2 Le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap aux MTES-MCTRCT

En 2018, 27 agents contre 37 en 2017 ont été recrutés dans nos ministères par la voie contractuelle donnant vocation à titularisation, en application des dispositions du décret 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi N° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Ces recrutements se répartissent entre 1 agent de catégorie A, 14 agents de catégorie B et 12 agents de catégorie C.

Ils sont ventilés, comme suit, entre les différents corps d'accueil :

Recrutements réalisés par la voie contractuelle

	2017 (pour mémoire)	2018
ITPE	1	0
AAE	3	1
SA	9	8
TSE	3	6
Adjoints Administratifs	20	12
ATAE	1	0
Apprentis	4	6
Total (hors apprentis)	37 TH	27 TH

En 2018, les services ont poursuivi leurs efforts de recrutement d'apprentis en situation de handicap, avec l'intégration de 6 nouveaux apprentis, aux parcours d'études diversifiés, allant du niveau CAP-BEP jusqu'au baccalauréat +3. En ce qui concerne ces apprentis, le FIPHFP prend à sa charge, déduction faite des autres financements, la rémunération des apprentis en situation de handicap à hauteur de 80 % de la rémunération brute et des charges patronales (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi).

Report ou refus de titularisation prononcé en 2018 pour des recrutements réalisés en 2016 et 2017

	Report de titularisation 2018	Refus de titularisation 2018
ITPE	1	0
AAE	3	0
SA	0	0
TSE	2	0
Adjoints Administratifs	1	2
ATAE	0	0
Total (hors apprentis)	7	2

Nota: le recrutement sans concours par voie contractuelle est prévu pour une durée d'un an, en vue d'une titularisation à l'issue de cette année.

A la fin de l'année, un jury est organisé pour confirmer la titularisation de l'agent, le report ou le refus de cette titularisation.



Le report peut être d'une durée d'une année maximum. Par conséquent, les refus de l'année 2018 peuvent être issus des recrutements réalisés en 2016 et 2017.

Pour ces mêmes raisons, les reports ou refus de titularisation des recrutements 2018 ne sont pas disponibles en intégralité, notamment pour les agents recrutés durant le dernier semestre 2018.

2-D-3 Le recensement des agents en situation de handicap et la déclaration de l'obligation d'emploi (BOE)

La loi du 11 février 2005 a mis en place le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), auquel doivent contribuer financièrement les administrations ne respectant pas l'obligation légale d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

Chaque année, les services MTEs-MCTRCT procèdent donc à une enquête auprès des services pour disposer du taux actualisé des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein de nos ministères.

Les éléments indiqués ci-dessous reprennent les données incluses dans la déclaration effectuée auprès de l'établissement public gestionnaire du FIPHFP, à l'issue de cette enquête annuelle.

Sont pris en compte les effectifs employés au 1^{er} janvier 2018, ainsi que les dépenses spécifiques d'insertion et les achats effectués auprès du secteur protégé durant toute l'année 2018.

Les données déclarées auprès du FIPHFP sont issues d'une enquête menée auprès de l'ensemble des services d'administration centrale et déconcentrés MTEs-MCTRCT, ainsi que de compléments d'informations apportées par le Service des Retraites de l'État (SRE) relevant du Ministère chargé des Finances en ce qui concerne les attributaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI).

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dont les travailleurs handicapés (articles du code du travail L.5212-13 et L. 323-5)

Le taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est calculé sur la base des effectifs de l'année N-1. Ainsi, dans le cadre de la déclaration annuelle obligatoire réalisée avant le 31 mai 2019, les employeurs publics déclarent leurs effectifs au 1^{er} janvier 2018. Il convient de préciser que dans le cadre du bilan social ministériel 2017 figurait une estimation des effectifs au 01/01/2018. À compter du bilan social ministériel 2018, seul le résultat définitif est mentionné.

Catégories de bénéficiaires	Effectifs au 1/1/2017	Effectifs au 1/1/2018
Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) - dont agents recrutés sur contrat art. 27 de la loi 84-16*	1 559	1 599
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10 %	67	52
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3 et titulaires d'une pension d'invalidité	8	3
Agents titulaires d'une pension militaire d'invalidité	27	23
Agents reclassés statutairement	88	70
Agents reclassés fonctionnellement après avis du comité médical	66	63
Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité	1 013	984
Agents titulaires d'un emploi réservé (dont militaires non titulaires d'une pension d'invalidité)	256	268
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH) (victimes de guerre, conjoints et enfants des victimes de guerre ou assimilés et dont la situation est inconnue)	62	54
Agents titulaires de la carte d'invalidité	50	54
Agents titulaires de l'allocation pour adulte handicapé	2	0
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente d'invalidité	1	0
Total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	3 199	3 170

Chaque agent compte pour une seule unité, même s'il appartient à plusieurs des catégories définies ci-dessus.

* Article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée : les bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L.323-2 du code du travail peuvent, en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, être recrutés en qualité d'agent contractuel lorsque leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé en application des dispositions du 5° de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 et des articles 20 à 23 du décret N°86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.



Répartition femmes/hommes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2018

		Femmes	Hommes	Effectif total	Total (en %)
Fonctionnaires	Catégorie A	88	95	183	5,8
	Catégorie B	350	641	991	31,3
	Catégorie C	711*	1 196*	1907	60
Ouvriers d'État		2	66	68	2,1
Agents non titulaires		17	4	21	0,7
Total des bénéficiaires		1 168	2 002	3 170	100

* Les données femmes et hommes pour la catégorie C étaient inversées dans le bilan social ministériel 2017. Contrairement à ce qui était indiqué dans ce bilan, la part des agents masculins est plus élevée que celle des agents féminins.

Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2018

Tranches d'âges	18-24 ans	25-39 ans	40-55 ans	56-60 ans	+ de 60 ans	Total
Effectifs	13	332	1 651	861	313	3 170

Dépenses d'insertion spécifiques au profit des agents en situation de handicap en 2018

La catégorie des personnes lourdement handicapées créée par la loi du 11 février 2005 a été précisée par le décret du 3 mai 2006.

Les critères de montant et de nature de la dépense réalisée caractérisent à eux seuls l'appellation de « dépense en faveur de personne lourdement handicapée ».

Dès lors que la somme des dépenses mises en œuvre pour l'agent concerné dépasse 35% du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée, ces dépenses sont prises en compte pour le double de leur montant.

Dépenses en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés réalisées sur l'année 2018 et éligibles au FIPHFP – en milliers d'euros

Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés (prothèses auditives, prise en charge de frais de transport)	290 361
Aménagements et adaptations des postes de travail	196 203
Actions de sensibilisation et de formation des acteurs	44 641
Rémunération versée aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droits privé	36 949
Dépenses relatives à l'apprentissage	27 777
Actions de formation et d'information des agents handicapés	4 675
Dispositif d'accompagnement pour l'emploi	4 086
Dépenses d'études	0
Formations et informations des personnels susceptibles d'être en relations avec les travailleurs handicapés	0
Total général	604 695



Dépenses effectuées auprès du secteur protégé en 2018

Les dépenses réalisées auprès des ateliers et entreprises du secteur protégé en 2018 s'élèvent à 187 000 € pour les entreprises adaptées et à 475 000 € pour les établissements et services d'aides par le travail.

Montant de la contribution versée au FIPHFP en 2019 au titre de l'année 2018

Avec un taux de 8,46 % en 2018, supérieur au taux légal d'emploi de 6 %, nos ministères ne verseront pas de contribution pour la 6^e année consécutive.

Évolution du taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi aux MTES/MCTRCT

Année d'enquête	01/01/13	01/01/14	01/01/15	01/01/16	01/01/17	01/01/18
Taux d'emploi	7,23 %	7,86 %	7,96 %	8,24 %	8,49 %	8,46 %

2-D-4 Le conventionnement avec le FIPHFP

Convention 2015-2018

La convention C-0807 avec le FIPHFP a été prorogée jusqu'au 30 avril 2019.

Les dépenses éligibles au FIPHFP dans le cadre de ladite convention se sont élevées à 604 695,50 € en 2018, représentant un cumul de dépenses sur la période 2015-2018 de 2 768 721,30 €, correspondant à 74,58 % du montant de la convention à fin 2018.



2-E Bilan des concours et examens professionnels nationaux

2-E-1 Concours et examens professionnels

La filière administrative

Le nombre de postes offerts pour cette filière a augmenté, passant de 508 postes en 2017 à 564, hors déprécarisation. Cela représente une augmentation de l'offre de postes de plus de 11 %.

Le nombre de candidats inscrits à l'ensemble des concours de la filière administrative, hors déprécarisation, maintient sa progression, passant ainsi de 10 974 en 2017 à 11 073 en 2018, soit une augmentation des inscrits pour cette filière de près de 1 point.

Cette augmentation du nombre de candidats s'explique notamment par l'organisation du concours interne exceptionnel d'attaché d'administration de l'État auquel 2 551 candidats se sont inscrits, dans le cadre du Plan de requalification ministériel. Ce concours a été le plus attractif des concours administratifs en nombre d'inscrits.

Il y a en moyenne, près de 600 candidats par concours. 25 % des concours administratifs comptent plus de 1000 candidats inscrits.

Le taux moyen de présence effective des candidats préalablement inscrits aux épreuves pour cette filière est de 58 %, soit deux points de plus qu'en 2017. Parmi les concours présentant le plus fort taux de présence, hors déprécarisation, on trouve le concours externe de directeur de recherche de deuxième classe (86 %), l'examen professionnel de secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) de classe normale - spécialité « AG » (78 %), ou encore l'examen professionnel d'attaché d'administration de l'État (AAE) (69 %).

Comme les années précédentes, l'ensemble des concours de la filière administrative est marqué par un taux de féminisation notable, autant lors des inscriptions avec 74 % d'inscrites, que lors de la participation aux épreuves, avec 74,5 % de candidates présentes aux épreuves en 2018. Ce second taux est en hausse de 1,5 points par rapport à 2017.

La filière administrative présente un taux de réussite des candidates à la hausse. En effet, sur le total des candidates présentes aux épreuves (5080), hors déprécarisation, 445 ont été admises sur liste principale, soit 9 %. Ce taux n'était que de 7 % en 2017.

L'offre de poste pour l'accès au grade d'attaché d'administration de l'État par examen professionnel et

concours interne exceptionnel ont permis d'offrir 34 et 67 postes respectivement, dans les mêmes proportions qu'en 2017 (- 2 postes).

L'offre de postes pour les concours externe et interne de secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD), spécialité administration générale (AG) de classe normale :

→ est passée pour le concours externe de 81 postes à 66,

→ et s'est maintenue pour le concours interne, avec 55 postes disponibles en 2018, comme en 2017.

Le concours externe de SACDD classe normale, spécialité administration générale enregistre une baisse du nombre de candidats inscrits, avec 1803 inscrits en 2018 (2531 en 2017).

Concernant les concours professionnels des SACDD de classe exceptionnelle, pour les deux spécialités administration générale et contrôle des transports terrestres, l'offre totale de postes demeure stable avec 47 postes en 2018, comme en 2017 et 46 en 2016.

Comme en 2017, un examen professionnel d'adjoint administratif principal de deuxième classe a été organisé en 2018 avec 32 postes offerts.

La filière technique

Le nombre de postes offerts (hors déprécarisation) enregistre une fois de plus une hausse, avec 785* postes en 2018 contre 720 postes en 2017 (+9 % de postes supplémentaires).

Cette hausse s'explique notamment par l'ouverture des concours interne et externe de technicien(e) environnement. En effet, ces concours ont offert 49 et 34 postes respectivement en 2018 alors qu'ils n'avaient pas été organisés en 2017.

Cette année, le nombre de candidats inscrits à l'ensemble des concours de la filière technique, hors déprécarisation et hors concours externe d'ingénieur(e) des travaux publics de l'État (ITPE), est passé de 6721 en 2017 à 8181 en 2018, soit 20 % d'inscrits en plus.

Le concours externe d'ingénieur(e) des travaux publics de l'État (ITPE) demeure le concours le plus attractif de la filière avec plus de 10 000 inscrits. C'est également le deuxième concours de la filière technique pour son taux élevé de présence aux épreuves (99 % de présents).

(*) Les 8 postes offerts sur la liste d'aptitude IPEF ne sont pas comptabilisés.



Le taux de présence des candidats aux épreuves de cette filière est le plus élevé avec 64% de présents par rapport au nombre d'inscrits (58% pour la filière administrative). Le nombre moyen d'inscrits par concours est sensiblement le même que pour la filière administrative, environ 670 inscrits.

Comme l'an passé, la filière technique, tous concours confondus, demeure une filière très sélective. Sur un total de 15267 candidats présents, hors déprécarisation, 780 ont été admis sur liste principale. La part moyenne des femmes, en nombre d'inscrits, dans la filière technique, tous concours hors déprécarisation, est de 35%, soit 2 points de plus qu'en 2017.

Le concours externe de technicien(e) supérieur(e) principal(e) du développement durable (TSPDD) enregistre à nouveau une baisse significative du nombre de candidats inscrits par rapport à l'année 2017 (- 270).

Les concours de technicien supérieur du développement durable (TSDD), technicien supérieur principal du développement durable (TSPDD) et technicien supérieur en chef du développement durable (TSCDD) restent marqués par un déséquilibre F/H en nombre de candidats inscrits, soit 40% versus 60%. Cet écart tend à se réduire puisqu'en 2017, le rapport F/H pour ces mêmes concours représentait 27% versus 73%.

Pour les concours d'architecte et urbaniste de l'État (AUE), option urbanisme, le nombre de postes offerts reste stable avec 6 postes en 2018, comme en 2017. Le nombre de présents est en hausse avec 35 présents pour 31 en 2017. Le taux de réussite est en légère baisse à 11,5% contre 16% en 2017.

L'offre de recrutement du concours externe des ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE) a légèrement diminué (-10 postes) en 2018 avec 115 postes offerts. Sur 115 lauréats, 38 sont des femmes, soit un taux de féminisation de plus de 33%. Ce résultat est en recul par rapport à l'année précédente (47% en 2017).

Le nombre de postes offerts à l'examen professionnel d'ITPE se maintient avec 59 postes contre 61 postes en 2017. Les candidates continuent leur forte participation avec 362 inscrites contre 356 en 2017. Parmi les lauréats, 26 femmes sont admises (+7).

Les trois concours externes d'ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts IPEF (ENS, agro Paris tech et autres écoles) proposent un poste de plus qu'en 2017, soit 18 au total. La participation des femmes reste importante: 67 femmes candidates sur les 127 inscrits. Il en est de même pour les résultats: parmi les 18 lauréats, 10 sont des femmes.

Le nombre de postes offerts (11) au concours interne d'IPEF est en baisse de 4 postes par rapport à celui de 2017 (15 postes).

La filière maritime

27 postes étaient offerts pour la filière maritime, soit 1 poste de plus qu'en 2017.

La proportion de femmes lauréates est à nouveau la plus basse des trois filières (6 admises pour 19 admis). Ce chiffre pour les admises demeure stable par rapport à 2017 (6 admises pour 16 admis). Il convient toutefois de relativiser ce résultat du fait du nombre de candidates inscrites (90) et du faible nombre de candidates présentes effectivement lors des épreuves (34).

L'examen professionnel pour l'accès au grade d'inspecteur principal des affaires maritimes (IPAM), les concours d'élèves stagiaires administrateurs des affaires maritimes (ESAAM article 6-2), d'administrateurs en chef des affaires maritimes (ACAM 7-2 sur titre), d'inspecteurs des affaires maritimes, interne et externe (IAM) n'ont pas été organisés ni en 2018, ni en 2017.

Pour le concours d'élèves stagiaires administrateurs des affaires maritimes (ESAAM article 6-1), 30 candidats dont 7 femmes se sont inscrits (+5 inscrites par rapport à 2017), 17 d'entre eux étaient présents aux épreuves, dont 3 femmes. Les 3 lauréats sont des hommes, 2 femmes figurent sur la liste complémentaire.

En revanche, il n'y pas eu de lauréate pour le concours externe d'élèves administrateurs des affaires maritimes (EAAM art 4-2):

→ sur les 16 inscrits (+2 par rapport à 2017) dont 4 femmes, seuls 3 candidats étaient présents, dont 1 femme. 1 seul lauréat a été annoncé.

Un recrutement sans concours de syndic des gens de mer a été organisé, proposant 4 postes. 149 candidats, dont 30 femmes se sont inscrits. 4 lauréats ont été nommés, 2 femmes et 2 hommes.

Éléments de synthèse toutes filières confondues

Le nombre de postes offerts pour l'année 2018, enregistre une hausse significative de 10% pour l'ensemble des concours, hors déprécarisation, par rapport à 2017, avec 1376 postes contre 1254.

La filière technique a offert 9% de postes de plus en 2018 (785* contre 720) et représente, comme en 2017, 57% de l'ensemble des postes offerts (785/1376) en 2018 (720/1254 en 2017).

La filière administrative a également développé son offre de postes en 2018 avec 564 postes contre 508 en 2017 (+11%). La part des postes administratifs offerts sur le total des postes (564/1376, soit 41%), est également stable par rapport à 2017 avec 508 postes sur 1254 (40,5%).

La filière maritime a légèrement développé son offre de postes en 2018 avec 27 postes contre 26 en 2017. La part des postes maritimes offerts sur le total des postes (27/1376), comme en 2017 représente 2% de l'offre de postes.



Le taux de réussite par filière, soit le rapport entre le nombre de lauréats sur le nombre de présents, dans les concours, affiche :

→ pour la filière maritime, un taux de 20 % (+6 points par rapport à 2017),

→ pour la filière administrative, un taux de 8 % (idem en 2017),

→ pour la filière technique, un taux de 5 % (léger recul de 0,5 pt par rapport à 2017).

Le taux de réussite moyen de l'ensemble des filières hors déprécarisation reste à 6 %, comme en 2017.

Hors déprécarisation, les concours professionnels et examens professionnels représentent 49 % (679/1376) du nombre de postes offerts en 2018, comme en 2017. Les concours internes représentent 18 % des postes offerts (242/1376), en hausse de 2 % par rapport à 2017 (197/1254). Les concours externes représentent 33 % des postes offerts (455/1376).

La déprécarisation

En 2018, 1703 postes étaient offerts en vue de la titularisation d'agents contractuels (concours de déprécarisation). Ce dispositif initialement prévu par la loi du 12 mars 2012 jusqu'en mars 2016 a été prolongé de 2 ans par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Pour les recrutements de catégorie C,

68 postes étaient proposés : 64 postes d'adjoint technique et 4 postes d'adjoint administratif. 1 candidat a été admis en qualité d'adjoint technique et 4 ont été admis comme

adjoints administratifs.

Pour les recrutements de catégorie B,

512 postes ont été proposés contre 137 en 2017 : 404 postes pour les SACDD contre 137 en 2017 ; 44 postes pour les TSDD contre 27 en 2017 et 64 postes pour les TSPDD contre 12 en 2017, soit une offre de postes multipliée par 3,5.

Pour le concours de déprécarisation des SACDD, sur les 16 femmes présentes, 13 ont été lauréates.

Pour les TSPDD, 21 candidats (-5 candidats par rapport à 2017) se sont inscrits, 2 seulement étaient présents, 1 homme et 1 femme, mais il n'y a pas eu de lauréat.

Pour les recrutements de catégorie A,

1 123 postes étaient proposés : 16 pour les AAE contre 171 en 2017, 19 pour les chargés d'études documentaires (+2 par rapport à 2017) et 1 088 pour les ITPE contre 226 en 2017, soit près de 2,7 fois plus de postes qu'en 2017.

Pour les AAE, 22 femmes et 20 hommes se sont inscrits. Sur les 11 candidates présentes, 11 ont été reçues, soit 100 % de réussite à ce concours pour les candidates.

Pour les ITPE, 172 candidats étaient inscrits contre 57 en 2017, 153 candidats étaient présents, soit trois fois plus qu'en 2017 (45), pour 110 admis dont 63 femmes. Le taux de réussite est de 72 % en moyenne.

(*) Les 8 postes offerts sur la liste d'aptitude IPEF ne sont pas comptabilisés.

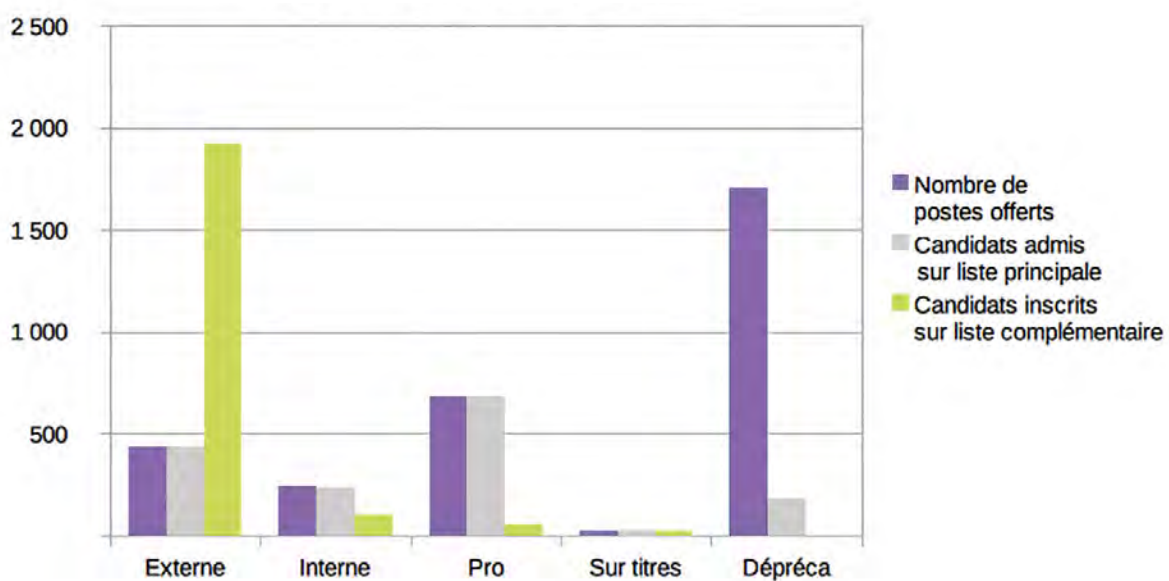


Répartition des postes et des résultats des concours

Nature	2018			2017		
	Nombre de postes	Admis liste principale	Inscrits liste complémentaire	Nombre de postes	Admis liste principale	Inscrits liste complémentaire
Externe	434	432	1 917	420	420	1 778
Interne	242	230	101	197	187	75
Pro	679	678	54	622	590	35
Titres	21	19	24	15	15	19
Déprécarisation	1 703	176	-	705	133	-
Total hors déprécarisation	1 376	1 359	2 096	1 254	1 212	1 907
Total global	3 079	1 535	2 096	1 959	1 345	1 907

Pour 2018, sont exclus du nombre de postes offerts, les 8 postes de la liste d'aptitude des IPEF

Répartition de l'offre de postes et des résultats



Résultats des concours par filière

Nom du concours	Nature	Nombre de Postes offerts 2018	2018		2017		2016	
			LP ⁽¹⁾	LC ⁽²⁾	LP ⁽¹⁾	LC ⁽²⁾	LP ⁽¹⁾	LC ⁽²⁾
Filière administrative								
Dépréca AAEE	dépréca	4	4	-	33	-	33	-
AA principal 2 ^e classe	exa pro	32	32	-	36	-	-	-
SACDD-AG classe normale	externe	66	66	22	81	21	74	37
SACDD-AG classe normale	interne	55	55	41	55	41	50	50
SACDD-AG classe normale	exa pro	80	80	13	-	-	-	-
SACDD-AG classe sup	exa pro	21	21	4	22	2	21	-
SACDD-AG classe sup	concours pro	60	60	10	59	5	60	2
SACDD -AG classe ex	concours pro	41	41	7	39	-	40	-
SACDD -CTT classe sup	externe	12	12	4	6	-	7	3
SACDD -CTT classe sup	interne	8	8	4	4	-	5	4
SACDD -CTT classe sup	concours pro	4	4	2	4	2	5	2
SACDD -CTT classe ex	concours pro	6	6	2	8	-	6	-
DEPRECA SACDD	dépréca	404	16	-	14	-	15	-
APAE	exa pro	62	62	-	62	-	64	-
AAE	exa pro	34	34	-	36	-	35	-
DEPRECA AAE	dépréca	16	16	-	15	-	5	-
AAE	interne exceptionnel	67	67	9	67	9	-	-
CEDP	exa pro	-	-	-	-	-	5	-
DEPRECA CED	dépréca	19	3	-	13	-	7	-
CR 1 ^{re} classe	externe	-	-	-	-	-	1	1
CR 2 ^e classe	externe	5	5	4	11	8	12	10
DR 1 ^{re} classe	externe	-	-	-	-	-	-	-
DR 2 ^e classe	externe	9	7	9	7	2	9	1
IADD externe	sur titres	2	2	2	-	-	-	-
Sous-total DEPRECA		443	39	0	75	0	60	0
Sous-total hors dépréca		564	562	133	497	90	394	110
Sous-total filière administrative		1 007	601	133	572	90	454	110
Filière technique								
DEPRECA ATAE 2 ^e cl	dépréca	64	1	-	13	-	-	-
TSDD	exa pro	114	114	0	94	5	18	2
DEPRECA TSDD	dépréca	44	-	-	5	-	5	-
TSCDD	concours pro	93	93	4	97	9	103	6
TSPDD	externe	117	117	29	125	75	120	96
TSPDD IDF	externe	33	33	-	25	-	20	21
TSPDD	interne	30	30	22	30	19	30	25
TSPDD	concours pro	16	16	3	18	1	22	1
TSPDD	exa pro	36	36	7	36	6	37	5
DEPRECA TSPDD	dépréca	64	26	-	7	-	-	-
TS Environnement	concours pro	15	15	2	13	3	18	-
CT Environnement	concours pro	5	5	-	5	2	-	-
T Environnement	externe	34	34	13	-	-	-	-
T Environnement	interne	49	49	21	-	-	-	-
ITPE	externe	115	115	1802	125	1653	115	1702
ITPE	interne	15	6	-	12	-	15	-
ITPE	exa pro	59	59	-	61	-	29	1
ITPE externe	sur titres	19	17	22	15	19	13	20
DEPRECA ITPE	dépréca	1088	110	-	33	-	17	-
IPEF	interne	11	11	1	15	2	12	1
IPEF ENS	externe	3	3	2	2	1	3	1
IPEF élèves Isive Agro Paris tech	externe	9	9	1	9	2	9	2
IPEF élèves autres écoles	externe	6	6	3	6	1	7	-
IPEF *	LA	8	8	-	9	-	8	-
AUE option urbanisme	externe	4	4	2	4	2	4	4
AUE option urbanisme	interne	1	-	-	1	1	1	-
AUE option urbanisme	exa pro	1	-	-	-	-	-	-
Sous-total DEPRECA		1 260	137	0	58	0	22	0
Sous-total hors dépréca		793	780	1 934	702	1 801	584	1 887
Sous-total filière technique		2 045	909	1 934	751	1 801	598	1 887
Filière maritime								
Syndic des gens de mer	externe	4	4	13	4	21	4	21
EAAM 4-1	externe	8	8	7	8	5	8	5
EAAM 4-2	interne	3	1	-	1	-	1	-
IPAM	exa pro	-	-	-	3	-	3	-
ESAAM 6-2	interne	-	-	-	-	-	-	-
ESAAM 6-1	externe-interne	3	3	5	2	3	2	3
ACAM 7-2 sur titres	externe-interne	-	-	-	2	-	2	-
IAM	externe	-	-	-	-	-	-	-
IAM	interne	-	-	-	-	-	-	-
OP	externe	2	2	1	-	-	-	-
OP	interne	1	1	1	-	-	-	-
OPA	externe	6	6	2	9	4	9	4
Sous-total filière maritime		27	25	29	29	33	29	33
TOTAL DEPRECA		1 703	176	0	133	0	82	0
TOTAL HORS DEPRECA		1 376	1 359	2 096	1 219	1 924	999	2 030
TOTAL GLOBAL		3 079	1 535	2 096	1 352	1 924	1 081	2 030

* Les 8 postes offerts sur la liste d'aptitude IPEF ne sont pas comptabilisés dans le tableau (1) Admis liste principale (2) Inscrits liste complémentaire.



Effectifs et répartition par sexe

Nom du concours	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis liste principale			Inscrits liste complémentaire		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
DEPRECA AAAE	6	-	6	6	-	6	-	-	-	4	-	4	-	-	-
Adjoint adm ppal 2 ^e classe	124	25	149	66	11	77	-	-	-	30	2	32	-	-	-
SACDD-AG cl N externe	1 268	535	1 803	494	251	745	133	64	197	48	18	66	15	7	22
SACDD-AG cl N interne	974	174	1 148	626	93	719	196	20	216	48	7	55	36	5	41
SACDD-AG cl N exa pro	1 115	192	1 307	896	127	1 023	187	27	214	69	11	80	11	2	13
SACDD-AG cl sup exa pro	725	139	864	491	86	577	54	2	56	21	-	21	4	-	4
SACDD-AG cl sup conc pro	361	95	456	249	72	321	113	25	138	43	17	60	9	1	10
SACDD -AG classe ex conc pro	279	82	361	186	61	247	64	14	78	38	3	41	5	2	7
SACDD -CTT cl sup externe	288	175	463	64	43	107	22	11	33	10	2	12	2	2	4
SACDD -CTT cl sup interne	170	53	223	72	30	102	16	6	22	4	4	8	4	-	4
SACDD-CTT cl sup conc pro	31	18	49	10	11	21	6	9	15	2	2	4	1	1	2
SACDD -CTT classe ex conc pro	31	57	88	24	41	65	6	14	20	1	5	6	1	1	2
DEPRECA SACDD	32	13	45	16	3	19	-	-	-	13	3	16	-	-	-
APAE exa pro	234	130	364	146	84	230	-	-	-	43	19	62	-	-	-
AAE exa pro	830	320	1 150	576	212	788	76	20	96	25	9	34	-	-	-
DEPRECA AAE	22	20	42	11	9	20	11	6	17	11	5	16	11	5	16
AAE interne exceptionnel	1 719	832	2 551	1 137	578	1 715	139	42	181	53	14	67	8	1	9
CEDP exa pro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DEPRECA CED	3	7	10	3	1	4	3	-	3	3	-	3	-	-	-
CR 1 ^{re} classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CR 2 ^e classe externe	27	35	62	10	8	18	6	3	9	3	2	5	3	1	4
DR 1 ^{re} classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DR 2 ^e classe externe	10	25	35	9	21	30	7	9	16	5	2	7	2	7	9
Sous-total DEPRECA	63	40	103	36	13	49	14	6	20	31	8	39	11	5	16
Sous-total hors dépréca	8 186	2 887	11 073	5 056	1 729	6 785	1 025	266	1 291	443	117	560	101	30	131
Sous-total filière administrative	8 249	2 927	11 176	5 092	1 742	6 834	1 039	272	1 311	474	125	599	112	35	147
DEPRECA ATAE	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	-	-
TSDD exa pro	246	503	749	173	371	544	123	98	221	50	64	114	-	-	-
DEPRECA TSDD	2	19	21	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TSCDD conc pro	200	593	793	156	509	665	61	178	239	26	67	93	1	3	4
TSPDD externe	280	460	740	149	216	365	143	141	284	47	70	117	13	16	29
TSPDD IDF externe	218	263	481	71	89	160	32	52	84	13	20	33	-	-	-
TSPDD interne	112	284	396	47	178	225	18	50	68	8	22	30	5	17	22
TSPDD conc pro	18	80	98	16	55	71	11	28	39	4	12	16	2	1	3
TSPDD exa pro	172	383	555	121	284	405	51	65	116	20	16	36	3	4	7
DEPRECA TSPDD	12	32	44	12	21	33	12	18	30	10	16	26	-	-	-
TS Environnement conc pro	12	84	96	7	74	81	5	28	33	4	11	15	1	1	2
CT Environnement conc pro	6	89	95	6	72	78	2	18	20	-	5	5	-	-	-
T Environnement externe	619	1 136	1 755	343	604	947	47	40	87	18	16	34	9	4	13
T Environnement interne	90	322	412	52	173	225	20	99	119	8	41	49	3	18	21
ITPE externe	3 892	6 404	10 296	3 820	6 330	10 150	2 499	3 707	6 206	38	77	115	716	1 086	1 802
ITPE interne	14	55	69	4	11	15	2	5	7	2	4	6	-	-	-
ITPE exa pro	362	922	1 284	289	704	993	70	104	174	26	33	59	-	-	-
ITPE sur titres	74	182	256	29	31	60	29	31	60	8	9	17	13	9	22
DEPRECA ITPE	94	78	172	84	69	153	73	57	130	63	47	110	-	-	-
IPEF interne	57	111	168	44	79	123	12	17	29	2	9	11	1	-	1
IPEF ENS externe	9	22	31	3	14	17	3	8	11	1	2	3	-	2	2
IPEF Isive Agro Paris Tech	24	20	44	24	16	40	13	11	24	4	5	9	2	1	3
IPEF élèves autres écoles	34	18	52	32	17	49	14	7	21	5	1	6	-	-	-
IPEF LA*	14	34	48	6	13	19	-	-	-	2	6	8	-	-	-
AUE option urba externe	30	17	47	21	9	30	5	5	10	2	2	4	2	-	2
AUE option urba interne	4	6	10	3	2	5	-	1	1	-	-	-	-	-	-
AUE option urba exa pro	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IADD ext sur titres	11	16	27	4	4	8	4	4	8	2	-	2	-	2	2
Sous-total DEPRECA	108	130	238	97	92	189	85	76	161	73	64	137	-	-	-
Sous-total hors dépréca	6 498	12 006	18 504	5 391	9 824	15 275	3 164	4 697	7 861	290	492	782	771	1 164	1 935
Sous-total filière technique	6 606	12 136	18 742	5 488	9 916	15 464	3 249	4 773	8 022	363	556	919	771	1 164	1 935
SGM	30	119	149	-	-	-	8	23	31	2	2	4	3	10	13
EAAM externe art 4.1	44	76	120	26	42	68	9	23	32	2	6	8	3	4	7
EAAM externe art 4.2	4	12	16	1	2	3	-	2	2	-	1	1	-	-	-
IPAM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ESAM int art 6.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ESAM int/ext art 6.1	7	23	30	3	14	17	3	13	16	-	3	3	2	3	5
ACAM 7-2 sur titres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IAM ext	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IAM interne	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OP interne	1	9	10	1	9	10	1	2	3	-	1	1	-	1	1
OP externe	-	10	10	-	10	10	-	4	4	-	2	2	-	1	1
OPA externe	4	20	24	3	13	16	3	7	10	2	4	6	-	2	2
Sous-total filière maritime	90	269	359	34	90	124	24	74	98	6	19	25	8	21	29
TOTAL DEPRECA	171	170	341	133	105	238	99	82	181	104	72	176	11	5	16
TOTAL HORS DEPRECA	14 774	15 162	29 936	10 481	11 643	22 184	4 213	5 037	9 250	739	628	1 367	880	1 215	2 095
TOTAL GLOBAL	14 945	15 332	30 277	10 614	11 748	22 422	4 312	5 119	9 431	843	700	1 543	891	1 220	2 111

* les 8 postes offerts de la liste d'aptitude IPEF ne sont pas comptabilisés dans le tableau

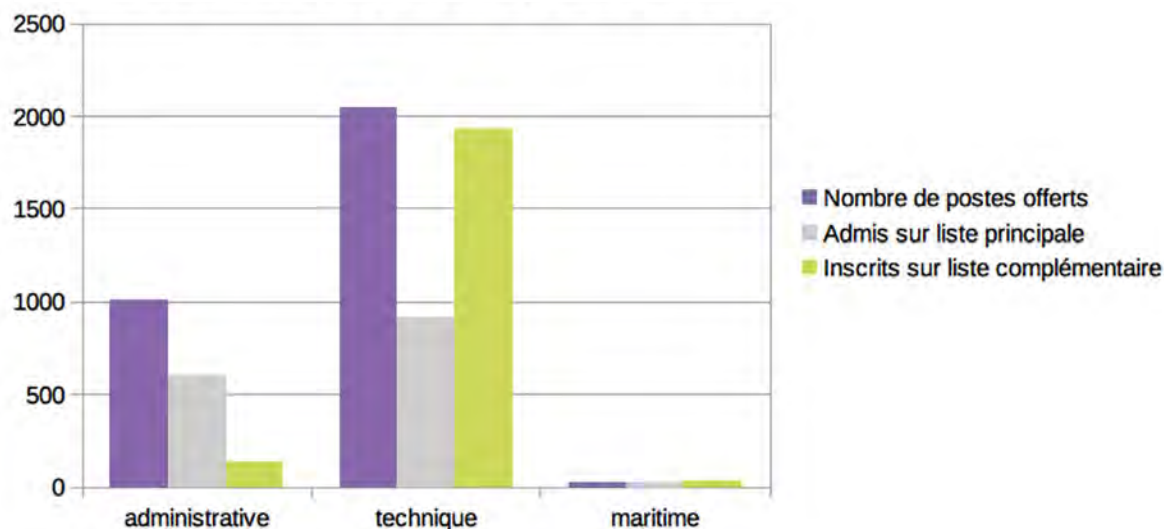
Nombre de postes offerts de 2016 à 2018

Nature du concours	Nombre de postes offerts 2018	2018		2017		2016	
		LP ⁽¹⁾	LC ⁽²⁾	LP ⁽¹⁾	LC ⁽²⁾	LP ⁽¹⁾	LC ⁽²⁾
Filière administrative							
Externe	92	90	39	105	31	103	52
Interne	130	130	54	126	50	55	54
Pro	340	340	38	266	9	269	4
Sur titres	2	2	2				
Dépréca	443	39	-	75	-	27	-
Total hors dépréca	564	562	133	497	90	427	110
TOTAL GLOBAL	1 007	601	133	572	90	454	110
Filière technique							
Externe	321	321	1852	297	1735	278	1826
Interne	106	96	44	59	22	58	26
Pro	339	338	16	322	25	227	15
Sur titres	19	17	22	15	19	13	20
Dépréca	1260	137	-	58	-	22	-
Total hors dépréca	785	772	1934	693	1801	576	1887
TOTAL GLOBAL	2 045	909	1 934	751	1 801	598	1 887
Filière maritime							
Externe	21	21	25	17	12	22	30
Interne	6	4	4	5	4	4	3
Pro	-	-	-	-	-	3	-
Sur titres	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL GLOBAL	27	25	29	22	16	29	33

(1) Admis sur liste principale

(2) Inscrits sur liste complémentaire

Répartition de l'offre de postes et des résultats par filière en 2018



2-E-2 Bilan sur la parité femmes hommes dans les jurys des concours et examens professionnels nationaux en 2018

Conformément à l'article 1^{er} du décret n°2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, le MTES et le MCTRCT, ont respecté sur l'ensemble des jurys composés, la participation moyenne cible de 40 % de femmes présentes au sein des jurys de concours.

En moyenne, la part de femmes au sein de tous les jurys des concours (présidente, adjointe et membres) est de 43 % en 2018, comme en 2017.

Ces efforts sont plus particulièrement visibles sur 17 % des jurys composés en 2018 (13/77 des jurys composés) où l'on constate une importante participation de femmes au sein des jurys à hauteur de 50 % et plus (+10 points au-dessus du seuil réglementaire).

Dans le détail, le taux de féminisation des jurys de concours varie par filière :

- Sur la filière administrative, les femmes représentent 40 % des membres de jurys (- 3 points par rapport à 2017),
- Sur la filière technique, les femmes représentent 46 % des membres de jurys (+ 2 points par rapport à 2017),
- Sur la filière maritime, les femmes représentent 8 % des membres de jurys (- 19 points par rapport à 2017).

En outre, le nombre d'adjointes de jurys a également nettement augmenté, passant de 100 à 161 femmes adjointes de jurys de concours en 2018 (+ 42 %).

Le nombre de présidentes de jury est passé de 16 à 37 en 2018, sur un total de 77 jurys.

Sur la filière administrative :

- 13 jurys sur 34 sont présidés par des femmes (38 %).

Sur la filière technique :

- 23 jurys sur 40 ont présidés par des femmes (57,5 %).

Sur la filière maritime :

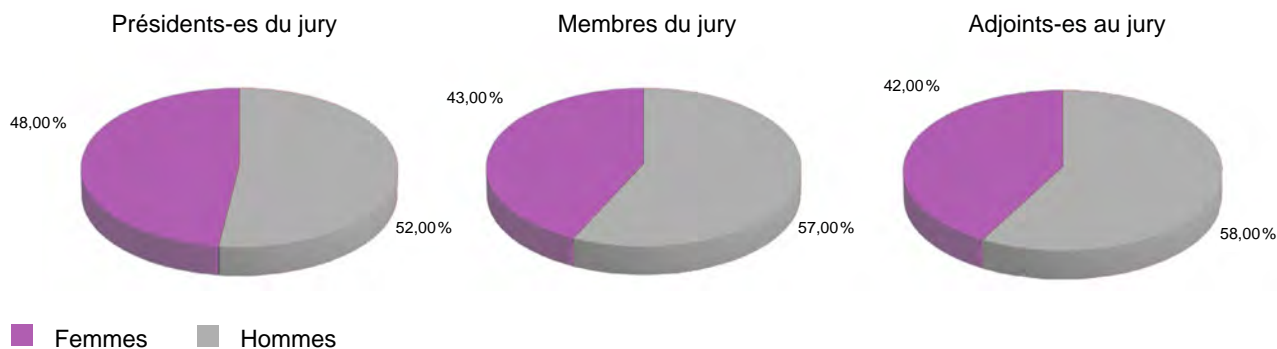
- 1 jury sur 3 est présidé par une femme.

Concours	Présidents-es de jury		Membres de jury		Adjoints-es		Total jurys	% Femmes	% Hommes
	F	H	F	H	F	H			
DEPRECA AAAE	10	4	19	9	-	-	42	69 %	31 %
Adjoint adm ppal 2 ^e classe	-	1	3	3	-	-	7	43 %	57 %
SACDD-AG cl N ext	-	1	3	2	18	24	48	44 %	56 %
SACDD-AG cl N int	-	1	3	2	18	24	48	44 %	56 %
SACDD-AG cl N exa pro	-	1	1	1	5	10	18	33 %	67 %
SACDD-AG cl sup exa pro	-	1	2	-	1	2	9	33 %	67 %
SACDD-AG cl sup conc pro	-	1	1	2	3	5	12	33 %	67 %
SACDD -AG classe ex	1	-	1	5	1	3	11	27 %	73 %
SACDD -CTT cl sup ext	-	1	-	2	2	4	9	22 %	78 %
SACDD -CTT cl sup int	-	1	-	2	2	4	9	22 %	78 %
SACDD-CTT cl sup conc pro	-	1	-	2	-	-	3	0 %	100 %
SACDD -CTT classe ex	1	-	1	5	1	3	11	27 %	73 %
Déprécarisation SACDD	1	-	0	2	1	6	10	20 %	80 %
APAE pro	-	1	4	11	-	-	16	25 %	75 %
AAE pro	-	1	2	4	2	2	11	36 %	64 %
Déprécarisation AAE	-	1	1	1	-	1	11	73 %	27 %
AAE interne exceptionnel	-	1	-	5	-	-	27	52 %	48 %
CEDP exa pro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DEPRECA CED	-	1	1	1	-	1	4	25 %	75 %
CR 1 ^{re} classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CR 2 ^e classe	-	1	3	6	2	5	17	29 %	71 %
DR 1 ^{re} classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DR 2 ^e classe	-	1	2	7	4	9	23	26 %	74 %
IADD	-	1	1	3	-	-	5	20 %	80 %
Sous-total filière administrative	13	21	55	78	74	110	351	40 %	60 %
DEPRECA ATAE	10	4	19	9	-	-	42	69 %	31 %
TSDD exa pro	-	1	2	3	3	6	15	33 %	67 %
Déprécarisation TSDD	-	1	1	1	-	-	3	33 %	67 %
TSCDD con pro	1	-	2	4	5	7	19	42 %	58 %

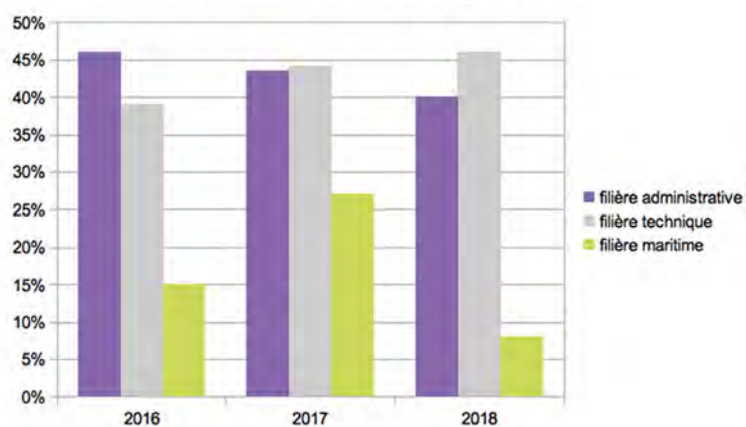
Concours	Présidents-es de jury		Membres de jury		Adjointes-es		Total jurys	% Femmes	% Hommes
	F	H	F	H	F	H			
TSPDD IDF externe	1	-	2	4	3	3	13	46%	54%
TSPDD ext	1	-	1	2	15	13	32	53%	47%
TSPDD int	1	-	1	2	15	13	32	53%	47%
TSPDD conc pro	-	1	2	1	-	-	4	50%	50%
TSPDD exa pro	-	1	2	4	1	2	10	30%	70%
Déprécarisation TSPDD	-	1	1	1	-	-	3	33%	67%
TS Environnement pro	-	1	2	-	-	-	3	67%	33%
CT Environnement conc pro	1	-	1	2	-	-	4	50%	50%
T Environnement externe	1	-	3	-	7	12	23	48%	52%
T Environnement interne	1	-	3	-	7	12	23	48%	52%
ITPE exa pro	-	1	4	5	6	7	23	43%	57%
ITPE interne	1	-	2	4	-	-	7	43%	57%
ITPE externe	-	1	2	10	16	22	51	35%	65%
ITPE sur titres	1	-	10	10	-	-	21	52%	48%
Déprécarisation ITPE	-	1	1	1	3	5	11	36%	64%
IPEF externe ENS	-	1	3	4	-	-	8	38%	62%
IPEF interne	-	1	3	4	-	-	8	38%	62%
IPEF Isive Agro Paris Tech	-	1	1	6	-	-	8	13%	87%
IPEF élèves autres écoles	-	1	3	4	-	-	8	38%	62%
IPEF LA*	1	-	3	6	-	-	10	40%	60%
AUE option urba ext	1	-	4	5	2	2	14	50%	50%
AUE option urba int	1	-	4	5	2	2	14	50%	50%
AUE option urba pro	1	-	4	5	2	2	14	50%	50%
Sous-total filière technique	23	17	86	102	87	108	423	46%	54%
SGM	-	1	-	2	-	-	3	0%	100%
EAAM ext art 4.1	-	1	-	3	1	3	8	12%	88%
EAAM ext art 4.2	-	1	1	2	1	1	6	33%	67%
IPAM exa pro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ESAM int art 6.1	-	1	1	2	1	1	6	33%	67%
IAM ext	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IAM interne	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ACAM 7-2 sur titres	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OP externe-interne	-	1	-	2	-	1	4	0%	100%
OPA ext	1	-	-	3	-	2	6	17%	83%
Sous-total filière maritime	1	2	0	7	0	3	13	8%	92%
TOTAL	37	40	141	187	161	221	787	43%	57%

Les adjoints-es sont des examinateurs qui interviennent en appui aux jurys, notamment pour des corrections de copies ou pour auditionner les candidats lorsque que le jury se constitue en groupes d'examineurs. Ils peuvent être nommés après les résultats d'admissibilité et avant les épreuves d'admission d'un concours (exemple: examinateur de langue vivante étrangère).

Les recrutements des EAAM et ESAM dépendent de l'administration militaire et ne sont pas pris en compte pour l'étude de la parité femmes-hommes.



La part des femmes dans les jurys par filière, de 2016 à 2018, toutes fonctions confondues

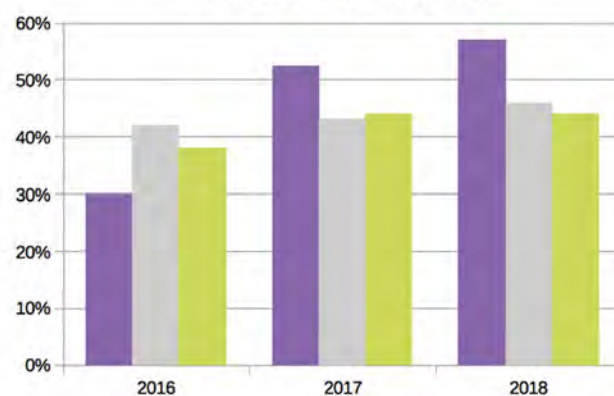


La part des femmes dans les jurys par fonction et par filière de 2016 à 2018

Filière administrative 2016-2018

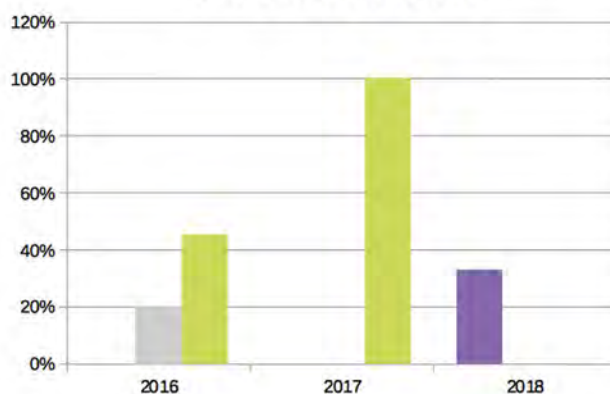


Filière technique 2016-2018



- présidentes
- membres de jurys
- adjointes

Filière maritime 2016-2018



2-F Les avancements et promotions

2-F-1 Taux de promotions au titre de l'année 2018

Cat.	« Corps gérés par les ministères MTEs-MCTRCT »	Pour l'accès au grade de...	Taux Promus/ Promouvables en %
C	Adjoints administratifs des administrations de l'État (CAP nationale)	Adjoint administratif des administrations de l'État de 1 ^{re} classe	Fusion grades PPCR
		Adjoint administratif principal des administrations de l'État de 2 ^e classe	16 %
		Adjoint administratif principal des administrations de l'État de 1 ^{re} classe	11 %
C	Adjoints techniques des administrations de l'État	Adjoint technique des administrations de l'État de 1 ^{re} classe	Fusion grades PPCR
		Adjoint technique principal des administrations de l'État de 2 ^e classe	20 %
		Adjoint technique principal des administrations de l'État de 1 ^{re} classe	5 %
A	Administrateurs civils	Administrateur civil hors classe	25 %
C	Agents techniques de l'environnement	Agent technique principal de l'environnement de 2 ^e classe	Fusion grades PPCR
		Agent technique principal de l'environnement	8,5 %
A	Architectes et urbanistes de l'État	Architecte et urbaniste de l'État en chef	23 %
B	Assistants de service social (CIGeM)	Assistant principal de service social	10 %
A	Attachés d'administration de l'État (CIGeM)	Attaché principal d'administration de l'État	7 %
A	Chargés d'études documentaires	Chargé d'études documentaires principal	7,5 %
A	Chargés de recherche du développement durable	Chargé de recherche du développement durable hors classe	8 %
C	Dessinateurs	Dessinateur en chef	9,5 %
A	Directeurs de recherche du développement durable	Directeur de recherche du développement durable de 1 ^{re} classe (DR1)	22 %
		Directeur de recherche du développement durable de classe exceptionnelle	8 %
C	Experts techniques des services techniques	Expert technique principal des services techniques	12 %
A	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	Ingénieur en chef	20 %
		Ingénieur général de classe normale	12 %
		Ingénieur général de classe exceptionnelle	10 %
A	Ingénieurs des travaux publics de l'État	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État	11 %
A	Officiers de port	Capitaine de port du 1 ^{er} grade classe normale	7 %
B	Officiers de port adjoints	Lieutenant de port du 1 ^{er} grade classe normale	12 %
C	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État VNPM	Agent d'exploitation spécialisé des travaux publics de l'État	Fusion grades PPCR
		Chef d'équipe d'exploitation des travaux publics de l'État	25 %
		Chef d'équipe d'exploitation principal des travaux publics de l'État	12,5 %
A	Professeurs techniques de l'enseignement maritime	Professeur technique hors classe de l'enseignement maritime	En cours
B	Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe supérieure	11 %
		Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe exceptionnelle	10 %
C	Syndics des gens de mer	Syndic des gens de mer de 1 ^{re} classe	Fusion grades PPCR
		Syndic principal de 2 ^e classe des gens de mer	15 %
		Syndic principal de 1 ^{re} classe des gens de mer	8 %
B	Techniciens de l'environnement	Technicien supérieur de l'environnement	10 %
		Chef technicien de l'environnement	9 %
B	Techniciens supérieurs du développement durable	Technicien supérieur principal du développement durable	14 %
		Technicien supérieur en chef du développement durable	12 %



2-F-2 Contingentement pour l'avancement dans les grades à accès fonctionnel au titre de l'année 2018

Cat.	Corps gérés par les ministères MTES-MCTRCT	Pour l'accès à l'échelon spécial	Contingentement en % de l'effectif du grade
A	Administrateur civil	Administrateur général	18 %
A	Architectes et urbanistes de l'État	Architecte et urbaniste général de l'État	11 %
A	Attachés d'administration de l'État (CIGeM)	Attaché hors classe d'administration de l'État	10 %
A	Chargés d'études documentaires	Chargés d'études documentaires hors classe	4 %
A	Ingénieurs des travaux public de l'État	Ingénieur des travaux publics de l'État hors classe	4 %

2-F-3 Contingentement pour l'accès à l'échelon spécial au titre de l'année 2018

Cat.	Corps gérés par les ministères MTES-MCTRCT	Pour l'accès à l'échelon spécial	Contingentement en % de l'effectif du grade
A	Administrateur civil	Administrateur général, échelon spécial	15 %
A	Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	Inspecteur général de l'administration et du développement durable, échelon spécial	20 %
A	Architectes et urbanistes de l'État	Architecte et urbaniste de l'État en chef, échelon spécial	11 %
		Architecte et urbaniste général de l'État, échelon spécial	15 %
A	Ingénieur des travaux public de l'État	Ingénieur des travaux public de l'État hors classe, échelon spécial	20 %
A	Attachés d'administration de l'État	Attaché d'administration hors classe de l'État, échelon spécial	20 %

Le contingentement permet de déterminer le volume maximal d'agents pouvant être classés à l'échelon spécial du grade.



2-F-4 Les promotions vers une catégorie supérieure

Périmètre : agents physiques gérés par les ministères

Filière	Catégorie au 31/12/2017	Catégorie au 31/12/2018	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2017	Agents promus	% promus
Administrative	Catégorie A+		F	211	-	-
			H	310	-	-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	2 599	-	-
			H	1 747	-	-
	Catégorie B	Catégorie A	F	4 868	62	1,3 %
			H	1 963	15	0,8 %
	Catégorie C	Catégorie B	F	7 179	297	4,1 %
			H	1 479	58	3,9 %
Total Administrative				20 356	432	2,1 %
Exploitation	Catégorie B		H	2	-	-
			F	331	4	1,2 %
	Catégorie C	Catégorie B	H	7 769	125	1,6 %
Total Exploitation				8 102	129	1,6 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+		F	85	-	-
			H	268	-	-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	10	-	-
			H	177	-	-
	Catégorie B	Catégorie A	F	8	-	-
			H	323	3	0,9 %
	Catégorie C	Catégorie B	F	276	8	2,9 %
			H	528	8	1,5 %
Total Maritime, Contrôle et Sécurité				1 675	19	1,1 %
Ouvrière (1)	OPA		F	77	-	-
			H	2 373	-	-
Total Ouvrière				2 450	-	-
Technique	Catégorie A+		F	466	-	-
			H	1 598	-	-
	Catégorie A	Catégorie A+	F	1 771	7	0,4 %
			H	4 439	10	0,2 %
	Catégorie B	Catégorie A	F	2 173	32	1,5 %
			H	8 262	101	1,2 %
	Catégorie C	Catégorie B	F	393	26	6,6 %
			H	2 216	81	3,7 %
Total Technique				21 318	257	1,2 %
Somme Femmes				20 447	436	2,1 %
Somme Hommes				33 454	401	1,2 %
Total général				53 901	837	1,6 %

(1) La ventilation par catégorie dans la filière ouvrière n'est pas effectuée dans le bilan social.



Avancements et promotions : glossaire

CE = Concours externe

CI = Concours interne

CP = Concours sur épreuve professionnelle

CR = Concours réservé

EP = Examen professionnel

GC = Promotion de grade au choix

I1 = Intégration directe

LA = Liste d'aptitude

PE = Prise en charge sur emploi fonctionnel

RC = Reclassement après nomination, promotion, réintégration.

RE = Recrutement exceptionnel

TA = Tableau d'avancement

TP = Tableau principalat

TN = Tour normal

TE = Tour extérieur

TR = Tableau d'avancement retraits irgs



2-F-5 Les promotions par filière et par corps

Périmètre: agents physiques gérés par les ministères

Filière au 31/12/2017	Catégorie au 31/12/2017	Grade au 31/12/2017 avant promotion	Ensemble gérés F	Ensemble gérés H	Grade au 31/12/2018 après promotion	CE		CI		CP				
						F	H	F	H	F	H			
Administrative	Catégorie A+	Administrateur civil	23	28	Administrateur civil hors classe									
		Administrateur civil hors classe	26	63	Administrateur général									
					Chef de service									
					Directeur de projet - g3									
					Inspecteur général de l'admin. du dev.durable									
		Chef de service	2	8	Directeur d'administration centrale									
					Directeur de projet - g3									
					Directeur départemental groupe II									
					Directeur interrégional de la mer groupe II									
	Directeur régional groupe II													
	Expert de haut niveau g3	1	1	Directeur d'administration centrale										
				Sous-directeur										
	Inspecteur de l'admin. du dev.durable	5	8	Inspecteur général de l'admin. du dev.durable										
				Chef de service										
	Sous-directeur	12	29	Directeur régional adjoint groupe II										
	Total Catégorie A+													
	Catégorie A	Attaché d'administration hors classe-GN	76	73	CAEDAD									
		Attaché d'administration-GN	1178	668	Attaché principal d'administration-GN									
		Attaché principal d'administration-GN	557	420	Attaché d'administration hors classe-GN									
		Chargé d'études documentaires	136	35	Chargé d'études documentaires principal									
		Chargé d'études documentaires principal	45	32	Chargé d'études documentaires hors classe									
	Infirmier CS État	4		Infirmier HC État										
	Total Catégorie A													
	Catégorie B	Assistant de service social État	35	2	Assistant principal de service social État									
		Responsable de capitainerie		6	Capitaine de port 2gr classe normale									
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-g	1574	544	Attaché d'administration-GN	1		24	4					
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-tt	30	100	Chargé d'études documentaires									
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g	1935	636	Attaché d'administration-GN				14	2				
					Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-g							1		
					Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-g								43	16
					Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-ft						1			
					Technicien sup.dév.dur-tech.gén									
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-tt	25	69	Technicien sup.Pal dév.dur-aff.mar	1								
					Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén	1	1	1						
					Attaché d'administration-GN					1				
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-tt	1019	355	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-tt			1	1	1	2	2		
	Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén													
	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-g	74	166	Attaché d'administration-GN			7	2						
				Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-g							35	4		
	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-tt			Attaché d'administration-GN					1					
	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-tt			Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-tt					1	1	5			
	Total catégorie B						3	2	49	11	82	27		
	Catégorie C	Adjoint administ. principal 1 ^e classe	2847	376	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g				1	1				
Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-g														
Technicien sup.dév.dur-tech.gén														
Adjoint administ. principal 2 ^e classe		2851	701	Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén										
				Adjoint administ. principal 1 ^e classe										
				Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g					12	4				
				Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-g										
				Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-tt					2					
Adjoint administratif		878	121	Syndic gens de mer-dr.soc-adm aff.m										
				Technicien sup.dév.dur-expl-entr.inf										
	Technicien sup.dév.dur-tech.gén													
	Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén			1		4	2							
	Adjoint administ. principal 2 ^e classe										1			
	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g			1	1	7	1							
Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-g														
Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-tt					1									
Technicien sup.dév.dur-tech.gén														
Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén							1	1						
Total Catégorie C						2	1	28	9	1				
Total Administrative						5	3	77	20	83	27			



Filière au 31/12/2017	Catégorie au 31/12/2017	Grade au 31/12/2017 avant promotion	Ensemble		Grade au 31/12/2018 après promotion	CE		CI		CP		
			gérés F	gérés H		F	H	F	H	F	H	
Exploitation	Catégorie C	Agent d'exploitation TPE R-BA	7	327	Agent exploitation principal TPE r-ba Chef équipe exploitation TPE r-ba Technicien sup.Pal dév.dur-expl-entr.inf				2			
		Agent d'exploitation TPE VN-PM	11	56	Agent exploitation principal TPE vn-pm Chef équipe exploitation ppal TPE vn-pm Technicien sup.dév.dur-expl-entr.inf				1			
		Chef équipe exploitation ppal TPE R-BA	2	781	Technicien sup.dév.dur-tech.gén Technicien sup.dév.dur-expl-entr.inf							
		Chef équipe exploitation ppal TPE VN-PM	12	294	Technicien sup.dév.dur-tech.gén Technicien sup.Pal dév.dur-expl-entr.inf							
		Chef équipe exploitation TPE R-BA	96	4699	Adjoint administ. principal 1 ^{er} classe Adjoint technique principal 1 ^{er} classe Chef équipe exploitation ppal TPE r-ba Chef équipe exploitation ppal TPE vn-pm Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g Technicien sup.dév.dur-expl-entr.inf							
					Technicien sup.dév.dur-tech.gén Technicien sup.Pal dév.dur-expl-entr.inf Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén			1		5		
					Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén					2		
					Chef équipe exploitation ppal TPE vn-pm Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g					1		
					Technicien sup.dév.dur-expl-entr.inf Technicien sup.dév.dur-tech.gén Technicien sup.Pal dév.dur-expl-entr.inf Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén							
		Chef équipe exploitation TPE VN-PM	202	1612	Technicien sup.dév.dur-expl-entr.inf Technicien sup.dév.dur-tech.gén Technicien sup.Pal dév.dur-expl-entr.inf Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén							
Total Catégorie C								1	1	12		
Total Exploitation								1	1	12		
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Administrateur 1 ^{er} cl. affaires maritimes	24	56	Administrateur principal affaires maritimes							
		Administrateur 2 ^e cl. affaires maritimes	14	8	Administrateur 1 ^{er} cl. affaires maritimes							
		Administrateur 3 ^e cl. affaires maritimes	2	8	Administrateur 2 ^e cl. affaires maritimes							
		Administrateur aspirant affaires maritimes	6	2	Administrateur 3 ^e cl. affaires maritimes Administrateur général 2 ^e classe am							
		Administrateur en chef 1 ^{er} classe am	5	41	Directeur de projet - g3 Directeur départemental groupe III Directeur interrégional de la mer groupe III							
		Administrateur en chef 2 ^e classe am	16	58	Administrateur en chef 1 ^{er} classe am Directeur départemental groupe IV							
		Administrateur principal affaires maritimes	17	67	Administrateur en chef 2 ^e classe am Directeur départemental adjoint groupe V							
	Total Catégorie A+											
	Catégorie A	Capitaine de port 1 ^{er} gr classe normale	2	18	Capitaine de port 1gr classe fonctionnelle							
		Capitaine de port 2 ^e gr classe fonctionnelle		28	Capitaine de port 1gr classe normale							
		Capitaine de port 2 ^e gr classe normale	3	41	Capitaine de port 1gr classe normale Capitaine de port 2gr classe fonctionnelle							
		Inspecteur pal des affaires maritimes 2 ^e cl	1	3	Ingénieur divisionnaire des TPE							
		Professeur en chef 2 ^e cl enseignement maritime		16	Professeur en chef 1cl enseignement maritime							
	Professeur général 2 ^e cl enseignement maritime		2	Professeur général 1cl enseignement maritime								
	Total Catégorie A											
	Catégorie B	Lieutenant de port 1 ^{er} classe	1	134	Lieutenant de port 2 ^e classe Responsable de capitainerie							
		Lieutenant de port 2 ^e classe	7	183	Capitaine de port 2gr classe normale Lieutenant de port 1 ^{er} classe			1		2		
Total Catégorie B								1		2		
Catégorie C	Syndic gens de mer pal 1 ^{er} cl-dr.soc-adm aff m	121	21	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-g								
				Adjoint administ. principal 2 ^e classe Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g Syndic gens de mer pal 1cl-dr.soc-adm aff m Technicien sup.dév.dur-tech.gén Technicien sup.Pal dév.dur-aff.mar								
	Syndic gens de mer principal 1 ^{er} cl-navig-séc	7	44	Technicien sup.dév.dur-aff.mar								
	Syndic gens de mer principal 2 ^e cl-navig-séc	6	77	Agent exploitation principal TPE vn-pm Syndic gens de mer principal 1 ^{er} cl-navig-séc Technicien sup.dév.dur-aff.mar								
Total Catégorie C												
Total Maritime, Contrôle et Sécurité								1	2			



EP		GC		I1		LA		PE		RC		TA		TN		TP		TR		Somme F	Somme H	Total général	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H				
				1	53															1	55	56	
																					1	1	
					10																1	1	
													1								10	10	
														1							1	1	
	2																				37	37	
	2						1													1	6	7	
																					17	17	
	2																				3	3	
	1																				1	1	
					1																1	1	
																					1	1	
			17										1								1	1	
												7	360								7	377	384
													1								1	1	
	1												1								1	1	
	15																				21	21	
	4																				6	6	
	4																				10	10	
	2																				4	4	
												6	170								6	170	176
																					1	1	
	1																				3	3	
2	9																				2	10	12
	1																				1	1	
	3																				4	4	
2	47		17	1	64	1	68					13	533							18	742	760	
2	47		17	1	64	1	68					13	533							18	742	760	
		4	6																		4	7	11
		8	3																		8	3	11
		2	8																		2	8	10
		6	2																		6	2	8
													1									1	1
									1													1	1
									1													1	1
									1													1	1
		1	5																		1	5	6
										1												1	1
		2	9																		2	9	11
										1	1										1	1	2
			23	33					1	5				2							24	40	64
														1								1	1
														1								2	2
														1								1	1
														6								7	7
						1																1	1
						2																2	2
						1																1	1
			5		1									9								15	15
																						1	1
										1												1	1
																						3	3
														16								16	16
										1			1	16								21	21
							3	1														3	4
1																						1	1
						1																1	1
2																						2	2
			1										10									11	11
1																						1	1
1																						1	1
	2																					5	5
																						1	1
						1																5	5
	1																					2	2
5	3	1	1	1	1	3	5						10	4							20	14	34
5	3	24	39	1	2	3	5	1	6		1	10	31							44	90	134	



Filière au 31/12/2017	Catégorie au 31/12/2017	Grade au 31/12/2017 avant promotion	Ensemble		Grade au 31/12/2018 après promotion	CE		CI		CP		
			gérés F	gérés H		F	H	F	H	F	H	
Technique	Catégorie A+	Architecte et urbaniste de l'État	51	36	Architecte et urbaniste de l'État en chef							
		Architecte et urbaniste de l'État en chef	45	50	Architecte et urbaniste général de l'État							
		Directeur de recherche 2 ^e cl. dev.durable	19	42	Directeur de recherche 1 ^{er} cl. dev.durable							
		Ingénieur des ponts, eaux et forêts	209	691	Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts							
		Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts	52	303	Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts cn							
		Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts cn	10	52	Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts ce							
	Total Catégorie A+											
	Catégorie A	Chargé de recherche c.normale dev.durable	91	159	Chargé de recherche hors clas.dev.durable							
					Directeur de recherche 2 ^e cl. dev.durable			5	3			
		Ingénieur des TPE	1054	2316	Ingénieur des ponts, eaux et forêts							
					Ingénieur divisionnaire des TPE							
	Catégorie A	Ingénieur divisionnaire des TPE	402	1321	Ingénieur des ponts, eaux et forêts							
					Ingénieur des TPE hors classe							
					Ingénieur en chef des TPE du 1 ^{er} groupe							
					Ingénieur en chef des TPE du 2 ^e groupe							
		Ingénieur principal sic int			Ingénieur principal sic int							
		Ingénieur en chef des TPE du 2 ^e groupe	65	266	Ingénieur en chef des TPE du 1 ^{er} groupe							
	Total Catégorie A								5	3		
	Catégorie B	Technicien de l'environnement	35	370	Technicien supérieur de l'environnement					4	11	
		Technicien sup.chef dev.dur-expl-entr.inf	42	724	Ingénieur des TPE							
					Ingénieur en chef des TPE du 2 ^e groupe							
		Technicien sup.chef dev.dur-tech.gén	1047	3223	Attaché d'administration-GN			1	1			
					Élève ingénieur des t.p.e			1	1			
					Ingénieur des TPE							
		Technicien sup.dév.dur-aff.mar	9	53	Technicien sup.Pal dév.dur-aff.mar				1			
					Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén			1				
		Technicien sup.dév.dur-expl-entr.inf	29	397	Technicien sup.Pal dév.dur-aff.mar						2	
					Technicien sup.Pal dév.dur-expl-entr.inf					1	1	6
		Technicien sup.dév.dur-tech.gén	129	400	Technicien de l'environnement							
					Technicien sup.Pal dév.dur-expl-entr.inf							1
		Technicien sup.Pal dév.dur-aff.mar	11	78	Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén	1		1	4	3	2	
				Technicien sup.chef dev.dur-aff.mar					2			
	Technicien sup.Pal dév.dur-expl-entr.inf	34	654	Lieutenant de port 2 ^e classe						1	12	
			Technicien sup.chef dev.dur-expl-entr.inf						2	1		
			Technicien sup.chef dev.dur-tech.gén									
			Élève ingénieur des t.p.e				8					
			Ingénieur des TPE									
			Technicien sup.chef dev.dur-aff.mar						1			
			Technicien sup.chef dev.dur-expl-entr.inf						1	9		
			Technicien sup.chef dev.dur-tech.gén						19	44		
			Technicien supérieur de l'environnement							5		
Total Catégorie B						1		4	16	34	93	
Catégorie C	Adjoint technique	39	57	Adjoint technique principal 2 ^e classe								
	Adjoint technique principal 1 ^{er} classe	6	89	Agent principal des sces techniques 2 ^e cat								
				Technicien sup.dév.dur-tech.gén								
	Adjoint technique principal 2 ^e classe	86	242	Adjoint technique principal 1 ^{er} classe								
				Agent principal des sces techniques 2 ^e cat								
	Agent principal des sces techniques 2 ^e cat	1	17	Agent principal des sces techniques 1 ^{er} cat								
	Agent technique	105	697	Agent technique principal								
				Technicien de l'environnement								
	Agent technique principal	14	340	Technicien de l'environnement								
	Chef de service interieur 1 ^{er} cat.		2	Ingénieur adjoint économie								
				Adjoint administr. principal 2 ^e classe								
	Dessinateur	51	248	Dessinateur en chef								
				Secrétaire adm.et contrôle dev.dur cl N-G				1				
			Technicien sup.dév.dur-expl-entr.inf									
			Technicien sup.dév.dur-tech.gén									
Dessinateur en chef	64	320	Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén									
			Technicien sup.dév.dur-tech.gén									
Expert technique	14	99	Agent exploitation principal TPE R-BA									
			Expert technique principal									
			Technicien sup.dév.dur-expl-entr.inf									
			Technicien sup.dév.dur-tech.gén									
			Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén					1				
Expert technique principal	12	96	Technicien sup.dév.dur-tech.gén									
			Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén									
Total Catégorie C								1	2	1		
Total Technique						1		11	20	34	93	
Total général						6	5	89	54	117	120	



EP		GC		I1		LA		PE		RC		TA		TN		TP		TR		Somme F	Somme H	Total général		
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H					
												3	2							3	2	5		
													1								1	1		
		2	5																	2	5	7		
												16	39							16	39	55		
												7	34							7	34	41		
												2	21							2	21	23		
		2	5									28	97							30	102	132		
												3	7							3	7	10		
																				5	3	8		
						1	6													1	6	7		
		3	7			1	1				1	45	81			6	32	1	1	55	122	177		
																				1	1	2		
												1	10							1	10	11		
		1				1			1	3										2	4	6		
						1				6									1	13	1	20	21	
		1																			1	1	1	
			3							2											5	5	5	
	1	4	10		2	2	7	1	11		1	49	98			6	32	2	14	69	179	248		
													8							4	19	23		
1						11														1	11	12		
																			2		2	2	2	
																				1	1	2	2	
16	42					11	36													1	1	2	2	
				1									5								27	78	105	
																					1	7	7	7
																				1	2	1	1	
													2	29							3	36	39	
				2																	2	2	2	
													1								2	2	2	
												2	8								7	14	21	
													5								2	5	7	
					1																1	1	1	
												3	47								4	59	63	
												1	3								3	4	7	
																					8	8	8	
1																				1		1	1	
																				1		1	1	
													2								1	11	12	
												29	96								48	140	188	
												1	12								1	17	18	
	18	42			4	11	47					38	216					2		106	420	526		
				4	3						1	4	6								8	10	18	
										2											2	2	2	
	1																				1	1	1	
													11									11	11	
										2											2	2	2	
						1	3						1								1	3	4	
										2											1	2	2	
												2	57								2	57	59	
							5														5	5	5	
							4														4	4	4	
							1														1	1	1	
											1											1	1	1
												4	13								4	13	17	
																					1	13	17	
																					1	1	1	
						1															1	1	1	
2	4					5	29														7	33	40	
1																					1	1	1	
		1				8	19														8	20	28	
					1																	1	1	1
													11									11	11	11
																					1	1	1	
	1																				2	2	4	
2	2																					1	1	1
1						3	9														4	9	13	
																					1	1	2	
	6	10			4	4	18	70		6		2	10	99						40	192	232		
24	53	6	15	4	10	31	124	1	17		3	125	510			6	32	2	16	245	893	1138		
210	141	59	82	29	82	187	223	3	35	6	4	643	1218	2	1	6	32	2	16	1359	2013	3372		



2-F-6 Personnels ouvriers

Périmètre: agents physiques gérés par les ministères

Filière au 31/12/2017	Catégorie au 31/12/2017	Grade au 31/12/2017 avant promotion	Ensemble gérés au 31/12/2017 F	Ensemble gérés au 31/12/2017 H	Grade au 31/12/2018 après promotion	
Ouvrière	OPA	Opa chef d'atelier a	1	6	Opa chef d'atelier b	
		Opa chef d'atelier b		26	Opa chef d'atelier c	
		Opa chef de chantier a (exploitation)		19	Opa chef de chantier b (exploitation)	
		Opa chef d'équipe a (exploitation)	Opa chef d'exploitation a			
			Opa chef de chantier a (exploitation)			
			Opa chef d'équipe b (exploitation)			
			Opa réceptionnaire d'atelier			
		Opa responsable de travaux (exploitation)	2	179	Opa technicien niveau 1	
		Opa chef d'équipe a (magasin)	Opa chef d'équipe b (magasin)	5	12	Opa chef d'équipe b (magasin)
			Opa technicien niveau 1			
		Opa chef d'équipe b (exploitation)	Opa chef de chantier a (exploitation)			
			Opa chef d'équipe c (exploitation)	2	100	Opa responsable de travaux (exploitation)
			Opa responsable de travaux (exploitation)			
			Opa technicien niveau 1			
		Opa chef d'équipe b (magasin)	Opa chef d'équipe c (magasin)	5	7	Opa chef d'équipe c (magasin)
			Opa réceptionnaire d'atelier			
		Opa chef d'équipe c (atelier)	Opa responsable de travaux (exploitation)			
			Opa technicien niveau 1		104	Opa visiteur technique (atelier)
			Opa visiteur technique (atelier)			
		Opa chef d'équipe c (exploitation)	Opa réceptionnaire d'atelier			
			Opa responsable de travaux (exploitation)		30	Opa responsable de travaux (exploitation)
		Opa chef d'équipe c (magasin)	Opa responsable de magasin	2	3	Opa responsable de magasin
			Opa chef d'exploitation a		7	Opa chef d'exploitation b
		Opa chef d'exploitation b	Opa chef d'exploitation c		13	Opa chef d'exploitation c
			Opa chef magasinier a	1	8	Opa chef magasinier b
		Opa compagnon (atelier)	Opa chef d'équipe c (atelier)			
			Opa maître-compagnon (atelier)		83	Opa spécialiste a (atelier)
			Opa spécialiste a (atelier)			
Opa compagnon (exploitation)	Opa chef d'équipe a (exploitation)		39	Opa chef d'équipe a (exploitation)		
	Opa maître-compagnon (exploitation)					
Opa contremaître a (atelier)	Opa chef d'atelier a		32	Opa chef d'atelier a		
	Opa contremaître b (atelier)					
Opa contremaître b (atelier)	Opa chef d'atelier a		13	Opa chef d'atelier a		
	Opa chef d'atelier a					
Opa maître-compagnon (atelier)	Opa chef d'équipe a (exploitation)					
	Opa chef d'équipe c (atelier)					
	Opa contremaître a (atelier)		57	Opa contremaître a (atelier)		
	Opa spécialiste a (atelier)					
	Opa spécialiste b (atelier)					
				Opa chef d'équipe a (atelier) grade prov.		



CE	CI		CP	EP	GC		LA	TA	Somme F	Somme H	Total général
H	F	H	H	H	F	H	H	H			
						1		1		2	2
						6		1		7	7
						4		2		6	6
						1				1	1
		2								2	2
					1	25		4	1	29	30
		1								1	1
		2								2	2
		2								2	2
					1	4			1	4	5
		1								1	1
	1	2							1	2	3
					1	10		4	1	14	15
		4								4	4
		4								4	4
								1		1	1
						16				16	16
						1				1	1
		1								1	1
						6		1		7	7
								1		1	1
						2		4		6	6
						1				1	1
						3		1		4	4
						4				4	4
					1	1			1	1	2
		2								2	2
						4		1		5	5
						14		6		20	20
						1				1	1
						7		2		9	9
						2		1		3	3
		2				7				9	9
						1				1	1
						2				2	2
		1								1	1
		1								1	1
						2				2	2
		1				5		4		10	10
						1				1	1



Filière au 31/12/2017	Catégorie au 31/12/2017	Grade au 31/12/2017 avant promotion	Ensemble gérés au 31/12/2017 F	Ensemble gérés au 31/12/2017 H	Grade au 31/12/2018 après promotion		
Ouvrière	OPA	Opa maître-compagnon (exploitation)		131	Opa chef d'équipe a (exploitation) Opa maître-compagnon (atelier) Opa spécialiste b (atelier)		
		Opa maître-compagnon (magasin)	3	11	Opa chef d'équipe a (magasin)		
		Opa ouvrier expérimenté (atelier)		37	Opa chef d'équipe c (atelier) Opa compagnon (atelier) Opa technicien niveau 1		
		Opa ouvrier expérimenté (exploitation)		10	Opa compagnon (exploitation)		
		Opa réceptionnaire d'atelier	1	123	Opa contremaître a (atelier)		
		Opa responsable de travaux (exploitation)		63	Opa chef de chantier a (exploitation)		
		Opa spécialiste a (atelier)		125	Opa chef d'équipe c (atelier) Opa spécialiste b (atelier) Opa technicien niveau 1 Opa visiteur technique (atelier)		
		Opa spécialiste b (atelier)	1	265	Opa chef d'équipe c (atelier) Opa chef d'équipe c (magasin) Opa contremaître a (atelier) Opa réceptionnaire d'atelier Opa technicien niveau 1 Opa visiteur technique (atelier)		
		Opa technicien niveau 1	4	108	Opa technicien niveau 2		
		Opa technicien niveau 2	15	211	Opa technicien niveau 3		
		Opa technicien niveau 3	28	257	Opa technicien principal Attaché d'administration-GN		
		Opa visiteur technique (atelier)		51	Opa contremaître a (atelier)		
		Opa ouvrier qualifié (atelier)		6	Opa ouvrier expérimenté (atelier)		
		Opa chef de chantier b (exploitation)	1	20	Opa chef d'exploitation a Opa chef d'exploitation b Opa chef d'exploitation c		
		Opa chef d'équipe c (atelier)		3	Opa visiteur technique (atelier)		
		Opa ouvrier qualifié (atelier)		14	Opa ouvrier expérimenté (atelier)		
		Opa chef d'équipe b (atelier) grade prov.		1	Opa technicien niveau 1		
		Total OPA					
		Total Ouvrière					
		Total général					



CE	CI		CP	EP	GC		LA	TA	Somme F	Somme H	Total général
H	F	H	H	H	F	H	H	H			
						19		3		22	22
						1				1	1
								2		2	2
						2				2	2
1										1	1
						5				5	5
		2								2	2
						1				1	1
		2								2	2
		3	1							4	4
		2								2	2
						17		11		28	28
		2								2	2
		2								2	2
		1				22		7		30	30
						1				1	1
		1								1	1
		1								1	1
		2								2	2
		1								1	1
				8		8	1	3		20	20
					4	22		4	4	26	30
				11	1	1			1	12	13
	1								1		1
		2		1						3	3
						1		5		6	6
						2				2	2
						2		1		3	3
								1		1	1
								1		1	1
						1				1	1
		1								1	1
1	2	48	1	20	9	236	1	72	11	379	390
1	2	48	1	20	9	236	1	72	11	379	390
1	2	48	1	20	9	236	1	72	11	379	390



2-F-7 Les personnels contractuels

Périmètre : Agents physiques gérés par les ministères.

Filière au 31/12/2017	Catégorie au 31/12/2017	Grade au 31/12/2017 avant promotion	Ensemble gérés au 31/12/2017 F	Ensemble gérés au 31/12/2017 H	Grade au 31/12/2018 après promotion	
Administrative	Catégorie A	Agent RIN 1 ^{re} catégorie	26	26	Agent RIN hors catégorie Ingénieur des TPE	
		Article 4 - CDD catégorie A	230	194	Agent RIN 1 ^{re} catégorie Agent RIN hors catégorie	
		Article 4 - CDI catégorie A	74	73	Agent RIN 1 ^{re} catégorie Agent RIN hors catégorie	
		Contractuel sui générés catégorie A	14	7	Ingénieur industrie et mines	
		PNT sur emploi 3 ^e niveau groupe 1	5	4	PNT sur emploi 3 ^e niveau groupe 2	
		Agent RIN hors catégorie	41	43	Agent RIN catégorie exceptionnelle	
	Total Catégorie A					
	Catégorie B	Article 4 - CDD catégorie B	44	44	Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén Technicien sup.Pal dév.dur-expl-entr.inf	
		PSS CETE agent administratif classe c	3		PSS CETE agent administratif classe d	
	Total Catégorie B					
	Catégorie C	Divers PNT catégorie C	169	126	Technicien sup.Pal dév.dur-tech.gén Agent exploitation principal TPE VN-PM	
		Article 4 - CDD catégorie C	61	36	Expert technique	
		Contractuel sui générés catégorie C	171	73	Chef équipe exploitation TPE R-BA Agent exploitation principal TPE R-BA	
		PSS CETE employé de bureau classe C	1		PSS CETE agent administratif classe a	
		Titulaire dét. sur contrat cat. C	2		Adjoint administ. principal 2 ^e classe	
	Total Catégorie C					
	Total Administrative					
	Technique	Catégorie A	PSS CETE assistant classe a	2	6	PSS CETE assistant classe b
			PSS CETE assistant classe c	1	4	PSS CETE assistant classe d
		Total Catégorie A				
Catégorie B		PSS CETE technicien supérieur classe d	6	14	PSS CETE assistant classe a	
	PSS CETE technicien supérieur classe c	3	5	PSS CETE technicien supérieur classe d		
Total Catégorie B						
Total Technique						
Total général						



CE	CI	CR	GC		I1		RC	Somme F	Somme H	Total général
H	H	H	F	H	F	H	F			
			1	4				1	4	5
		1							1	1
					1	1		1	1	2
					1			1		1
					2			2		2
					1			1		1
		1							1	1
			1					1		1
			2	2				2	2	4
		2	4	6	5	1		9	9	18
3									3	3
1									1	1
			1					1		1
4			1					1	4	5
1									1	1
						1			1	1
	1								1	1
1									1	1
2						1			3	3
			1					1		1
							1	1		1
4	1		1			2	1	2	7	9
8	1	2	6	6	5	3	1	12	20	32
				2					2	2
			1					1		1
			1	2				1	2	3
			1					1		1
				1					1	1
			1	1				1	1	2
			2	3				2	3	5
8	1	2	8	9	5	3	1	14	23	37

Répartition des titularisations des personnels contractuels

(Titularisations directes, titularisations des stagiaires, recrutements sans concours et titularisations au titre de la loi n° 2012-347 dite de « déprécarisation »)

Cat. N-1	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	2		2
Catégorie B	8	4	12
Catégorie C	21	7	28
Total	31	11	42



Signatures de CDI en 2018

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	9	7	16
B	3	1	4
C	2	3	5
Total	14	11	25

Éligibilité au processus de titularisation prévu par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 au sein des services du ministère et de ses EP en 2018

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	780	738	1518
B	440	123	563
C	68	45	113
Total	1288	906	2194



3

LES

RÉMUNÉRATIONS

3-A Les rémunérations mensuelles moyennes

Les données

Les données sont issues de l'observatoire des retours de paie (ORPa) qui intègre les fichiers de retours de paie mensuels transmis par la DGFIP et concernent l'année civile 2018.

Le périmètre

Le périmètre est celui du programme 217 «Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement durable et de la mobilité durables». Les rémunérations versées sur le budget annexe de l'aviation civile ou sur le programme 181 (Autorité de Sûreté Nucléaire) ne sont donc pas incluses.

Sont concernées les rémunérations versées sur le programme 217, soit par les services de paie des MTES/MCTRCT, soit via les délégations de gestion entrantes pour lesquelles les MTES/MCTRCT reçoit les retours de paie (ministère de l'Agriculture (environ 2 100 ETPT) et INSEE (environ 100 ETPT)).

Le périmètre des rémunérations présentées dans le bilan social recouvre celles des effectifs suivants :

- les effectifs occupant un emploi dans les services des MTES-MCTRCT et rémunérés par les services de paie du ministère ou par délégation de gestion du ministère de l'Agriculture ou de l'INSEE
- les agents gérés par les MTES-MCTRCT et placés en position de mise à disposition sortante
- les ouvriers des parcs et ateliers mis à disposition sans limitation de durée auprès des collectivités territoriales (action 22), rémunérés sur le programme 217 et remboursés par fonds de concours,
- les transferts en gestion entrants (personnels rémunérés par le MTES-MCTRCT sur le programme 217 mais travaillant pour un autre ministère, par exemple les agents occupant un emploi de délégué du Préfet)
- les effectifs de l'Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires (ACNUSA) rémunérés sur le programme 217
- les effectifs du Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (CEIGIPEF)
- les effectifs de la Commission nationale du débat public (CNDP)
- les effectifs du Centre national des ponts de secours (CNPS)
- les effectifs de la Commission de régularisation de l'énergie (CRE)

Sont exclues les rémunérations des catégories d'agents suivantes :

- les agents du ministère des armées payés par délégation de gestion entrante et pour lesquels le MTES ne reçoit pas les retours de paie (environ 280 ETPT),

- les agents affectés à Mayotte et dans les collectivités territoriales d'Outre-mer (Saint-Pierre et Miquelon, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française et Wallis et Futuna) dont la rémunération n'est pas liquidée par les applications de paie sans ordonnancement préalable de la DGFIP,
- les agents ayant un statut «contractuel» (dont les personnels non titulaires et les vacataires), (sauf dans le tableau «Mesures générales: CET, GIPA et mesures d'accompagnement»)
- les agents dont la position administrative ne consomme pas le plafond d'autorisation d'emplois (congrés de longue durée, congé parental, etc).

Rémunérations

Les rémunérations indiquées dans le bilan social sont les rémunérations nettes annualisées. Elles tiennent compte du traitement brut, des primes et indemnités. L'ensemble des cotisations (retraite, CSG, CRDS, etc) sont déduites.

Seuls les rappels de l'année en cours sont pris en compte (sont exclus les rappels des années antérieures).

Enfin, sont considérés comme étant de catégorie A+ :

- les emplois fonctionnels supérieurs,
- les agents appartenant au corps des administrateurs civils,
- les agents appartenant au corps des architectes urbanistes de l'État,
- les agents appartenant au corps des administrateurs des affaires maritimes,
- les agents appartenant au corps des directeurs de recherche du développement durable,
- les agents appartenant au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts,
- les agents appartenant au corps des inspecteurs de l'administration du développement durable,
- les agents appartenant au corps des ingénieurs des mines,
- les agents appartenant au corps des inspecteurs de la santé publique vétérinaire,
- les agents appartenant au corps des administrateurs de l'INSEE.



3-A-1 Rémunérations moyennes par macro-grades

La rémunération moyenne correspond à la rémunération nette (annuelle ou mensuelle) perçue par les agents, à savoir: le traitement indiciaire brut, les compléments de rémunération (indemnité de résidence, supplément familial

de traitement, majorations diverses éventuellement), les primes et indemnités (y compris l'indemnisation des CET et la GIPA), dont sont déduites les cotisations salariales (CSG, CRDS, cotisations retraite...).

Rémunérations nettes moyennes annuelles et mensuelles F/H

Population	genre	Nombre d'ETP travaillés	Rémunération moyenne annuelle	Rémunération moyenne mensuelle	Écart moyen mensuel F/H en €	Écart moyen mensuel F/H en %	Écart moyen annuel F/H en €
Macrograde A+	F	458	63 458 €	5 288 €	-642 €	-10,83 %	-7 705 €
	H	977	71 164 €	5 930 €			
Macrograde A	F	3 549	42 040 €	3 503 €	-217 €	-5,82 %	-2 599 €
	H	4 777	44 639 €	3 720 €			
Macrograde B	F	6 084	29 226 €	2 436 €	-110 €	-4,33 %	-1 324 €
	H	7 685	30 550 €	2 546 €			
Macrograde C	F	5 459	24 135 €	2 011 €	-137 €	-6,39 %	-1 648 €
	H	6 240	25 783 €	2 149 €			
OPA	F	64	30 685 €	2 557 €	56 €	2,24 %	673 €
	H	1 461	30 012 €	2 501 €			

Rémunérations nettes moyennes annuelles et mensuelles F/H, sans supplément familial de traitement (SFT)

La rémunération moyenne correspond à la rémunération nette (annuelle ou mensuelle) perçue par les agents, à savoir: le traitement indiciaire brut, les compléments de rémunération SANS SFT (indemnité de résidence, majorations diverses

éventuellement), les primes et indemnités (y compris l'indemnisation des CET et la GIPA), dont sont déduites les cotisations salariales (CSG, CRDS, cotisations retraite...).

Population	genre	Nombre d'ETP travaillés	Rémunération moyenne annuelle	Rémunération moyenne mensuelle	Écart moyen mensuel F/H en €	Écart moyen mensuel F/H en %	Écart moyen annuel F/H en €
Macrograde A+	F	458	62 928 €	5 244 €	-641 €	-10,89 %	-7 690 €
	H	977	70 617 €	5 885 €			
Macrograde A	F	3 549	41 680 €	3 473 €	-215 €	-5,82 %	-2 577 €
	H	4 777	44 257 €	3 688 €			
Macrograde B	F	6 084	29 001 €	2 417 €	-107 €	-4,24 %	-1 284 €
	H	7 685	30 285 €	2 524 €			
Macrograde C	F	5 459	23 962 €	1 997 €	-127 €	-5,98 %	-1 523 €
	H	6 240	25 485 €	2 124 €			
OPA	F	64	30 435 €	2 536 €	60 €	2,41 %	717 €
	H	1 461	29 717 €	2 476 €			



3-A-2-a Rémunérations mensuelles par décile

Ensemble de la population			Femmes			Hommes					
	Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne
D1		1 820	1 631	D1		1 793	1 624	D1		1 844	1 639
D2	1 820	1 990	1 909	D2	1 793	1 952	1 876	D2	1 844	2 026	1 939
D3	1 990	2 131	2 063	D3	1 952	2 082	2 021	D3	2 026	2 193	2 109
D4	2 131	2 289	2 206	D4	2 082	2 196	2 136	D4	2 193	2 377	2 285
D5	2 289	2 478	2 382	D5	2 196	2 357	2 272	D5	2 377	2 561	2 467
D6	2 478	2 686	2 580	D6	2 357	2 575	2 465	D6	2 561	2 765	2 659
D7	2 686	2 928	2 802	D7	2 575	2 815	2 693	D7	2 765	3 029	2 885
D8	2 928	3 386	3 127	D8	2 815	3 191	2 973	D8	3 029	3 516	3 248
D9	3 386	4 262	3 789	D9	3 191	4 061	3 581	D9	3 516	4 454	3 943
D10	4 262		5 702	D10	4 061		5 169	D10	4 454		6 082
Moyenne			2 819	Moyenne			2 681	Moyenne			2 926
Médiane			2 478	Médiane			2 357	Médiane			2 561

3-A-2-b Rémunérations mensuelles par décile sans supplément familial de traitement (SFT)

Ensemble de la population			Femmes			Hommes					
	Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne
D1		1 794	1 616	D1		1 771	1 610	D1		1 820	1 623
D2	1 794	1 963	1 882	D2	1 771	1 927	1 850	D2	1 820	1 998	1 911
D3	1 963	2 106	2 038	D3	1 927	2 064	1 998	D3	1 998	2 160	2 078
D4	2 106	2 252	2 177	D4	2 064	2 172	2 116	D4	2 160	2 339	2 248
D5	2 252	2 436	2 342	D5	2 172	2 320	2 240	D5	2 339	2 521	2 429
D6	2 436	2 638	2 536	D6	2 320	2 520	2 416	D6	2 521	2 724	2 620
D7	2 638	2 874	2 754	D7	2 520	2 761	2 638	D7	2 724	2 978	2 842
D8	2 874	3 266	3 047	D8	2 761	3 073	2 898	D8	2 978	3 419	3 172
D9	3 266	4 106	3 641	D9	3 073	3 862	3 407	D9	3 419	4 293	3 811
D10	4 106		5 384	D10	3 862		4 887	D10	4 293		5 729
Moyenne			2 742	Moyenne			2 606	Moyenne			2 846
Médiane			2 436	Médiane			2 320	Médiane			2 521



3-A-3 La part des primes

La part des primes est établie en tenant compte des primes et indemnités (y compris l'indemnisation des CET et la GIPA) rapportées à la rémunération brute des agents (traitement indiciaire brut, compléments de rémunération et primes et indemnités, sans tenir compte des cotisations salariales).

Population	Part des primes	Femmes	Hommes
Macrograde A+	37,3 %	35,1 %	39,5 %
Macrograde A	34,0 %	33,8 %	34,2 %
Macrograde B	27,5 %	26,8 %	28,1 %
Macrograde C	27,8 %	24,0 %	31,6 %
OPA	31,1 %	26,2 %	36,0 %

3-A-4 Les mesures indemnitaires par macrograde

Les augmentations indemnitaires moyennes annuelles en 2018 sont les suivantes :

1 – Personnels bénéficiaires de l'IFSE – mise en œuvre du complément indemnitaire annuel

→ Une enveloppe de 6 M€ a été mise en place. Elle a bénéficié à plus de 16 000 agents. Les montants moyens annuels par catégorie sont :

Corps	Grade	Taux de référence	
		Administration centrale	Service déconcentré
AC, AUE	Ensemble des grades	1 000 €	900 €
AAE, Ex-IAM	Emploi de CAEDAD ou CAM 2 ^e et 3 ^e niveau de grade	900 €	800 €
	1 ^{er} niveau de grade	800 €	700 €
OP, ASS, CTSS	Ensemble des grades	800 €	700 €
Infirmiers cat A			
SACDD, TSDD, OPA, Infirmiers cat B	Ensemble des grades	430 €	355 €
AAAE, ATAE, SGM	Ensemble des grades dont emploi de ETST	200 €	200 €

2 – Personnels techniques de catégorie B

→ Une enveloppe de 171 000 € a été consacrée à la revalorisation de la prime de service et de rendement versée aux techniciens supérieurs du développement durable et aux techniciens supérieurs principaux du développement durable. Environ 2 950 agents sont concernés pour une revalorisation moyenne de 58 €.



3-A-5 CET, GIPA et mesures d'accompagnement à la mobilité mises en œuvre en 2018

Nature indemnité	Catégorie	Femmes		Hommes		Total		2017	
		Nombre de bénéficiaires	Montant en €	Nombre de bénéficiaires	Montant en €	Nombre de bénéficiaires	Montant en €	Nombre de bénéficiaires	Montant en €
CET	A	807	865 451	1 691	2 235 476	2 498	3 100 927	2 146	2 614 581
	B	710	555 763	1 439	1 317 621	2 149	1 873 384	1 989	1 677 710
	C	504	325 367	532	389 759	1 036	715 126	930	661 315
	Total	2 021	1 746 581	3 662	3 942 856	5 683	5 689 437	5 065	4 953 606
GIPA	A	31	12 963	65	13 161	96	26 124	289	118 741
	B	8	23			8	23	482	6 967
	C			1	125	1	125	8	1 313
	Total	39	12 986	66	13 287	105	26 272	779	127 021
ITM	A	3	12 000	5	18 882	8	30 882	16	68 000
	B	9	37 585	23	111 585	32	149 170	6	22 000
	C	8	42 793	12	67 082	20	109 875	6	28 000
	Total	20	92 378	40	197 549	60	289 927	28	118 000
PARRE 1 ^{re} part (1894 - géographique)	A	11	197 500	9	81 700	20	279 200	73	1 085 900
	B	1	20 000	3	37 200	4	57 200	19	213 300
	C	2	12 000			2	12 000	7	58 500
	Total	14	229 500	12	118 900	26	348 400	99	1 357 700
PARRE 2 ^e part (1895 - fonctionnelle)	A	20	9 942	20	10 000	40	19 942	279	149 162
	B	13	6 279	8	13 500	21	19 779	148	73 789
	C	13	6 279	2	1 000	15	7 279	68	39 749
	Total	46	22 500	30	24 500	76	47 000	495	262 700
Prime de restructuration et aide à la mobilité du conjoint	A	5	101 667	9	278 945	14	380 612	35	432 992
	B	19	83 250	27	124 271	46	207 521	49	254 434
	C	32	132 368	27	112 335	59	244 703	80	294 347
	Total	56	317 285	63	515 551	119	832 836	164	981 773
IDV (hors réforme régionale)	A	4	224 514	6	234 004	10	458 518	4	241 637
	B	6	266 602	4	99 763	10	366 365	11	333 454
	C	3	73 940	5	87 644	8	161 584	6	120 286
	Total	13	565 056	15	421 411	28	986 467	21	695 377

NB : Sont incluses dans ce tableau, et réparties par catégorie, les indemnités des personnels contractuels et des OPA

3-A-5-1 Les mesures d'accompagnement à la mobilité mises en œuvre en 2018

(application des décrets de 2008 et du décret du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État)

1) La prime de restructuration de service (PRS) et l'aide à la mobilité du conjoint (décret n° 2008-366 modifié du 17 avril 2008, arrêtés du 4 novembre 2008)

La prime de restructuration de service vise à accompagner les mutations et déplacements dans l'intérêt du service consécutifs à une opération de réorganisation de service.

Elle est versée aux agents titulaires et non titulaires recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux OPA dans la limite d'un plafond fixé à 15 000 €.

La prime peut être complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint qui, en raison de la mobilité subie par l'agent, est contraint de cesser son activité professionnelle. Son montant est fixé forfaitairement à 6 100 €.

Au titre de l'année 2018, **119 agents** ont bénéficié de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint pour un montant total de **832 836 €** soit un montant moyen de **6 998 €/agent**. Au cours de l'année 2018, aucun arrêté n'est venu compléter l'arrêté initial du 4 novembre 2008.



Catégories	A	B	C
Femmes	5	19	32
Hommes	9	27	27
Total	14	46	59
Nombre total de bénéficiaires			119

2) L'indemnité de départ volontaire (IDV) (décret n°2008-368 modifié du 17 avril 2008 modifié, arrêté du 4 novembre 2008)

L'indemnité de départ volontaire est versée aux agents titulaires et non titulaires recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux OPA dès lors que ces personnels souhaitent quitter définitivement la fonction publique dans les situations suivantes :

- lors d'une opération de restructuration,
- pour créer ou reprendre une entreprise.

L'arrêté du 29 novembre 2016 ouvrant droit au bénéfice de l'indemnité de départ volontaire pour certains personnels des ministères chargés de l'environnement et du logement suite à une opération de restructuration ouvre le bénéfice de l'indemnité aux agents concernés par les opérations de restructuration mentionnées dans les arrêtés du 4 novembre 2008 et du 19 octobre 2011 et rémunérés par les ministères chargés de l'environnement et du logement ou par les établissements publics en relevant.

Pour en bénéficier, l'agent ne doit pas se situer à moins de cinq années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension et pour les agents ayant suivi une période de formation, avoir accompli la durée de service correspondant à l'engagement à servir l'État à l'issue de celle-ci.

Le montant de l'indemnité est calculé par référence à la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant le dépôt de sa demande de démission. Il est modulé au regard de l'ancienneté acquise au sein de l'administration sans pouvoir excéder un plafond équivalent à 24 mois de rémunération.

En 2018, **28 agents** ont bénéficié de l'indemnité de départ volontaire pour un montant de **986 467 €** soit un montant moyen de **35 230 €/agent**.

Catégories	A	B	C
Femmes	4	6	3
Hommes	6	4	5
Total	10	10	8
Nombre total de bénéficiaires			28

3) L'indemnité temporaire de mobilité (ITM) (décret n°2008-369 du 17 avril 2008)

L'indemnité temporaire de mobilité est attribuée aux agents titulaires et non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux OPA.

Elle est attribuée à la double condition de l'exercice réel d'une mobilité géographique ou fonctionnelle décidée à la demande de l'administration et de l'exercice d'une difficulté particulière à pourvoir un emploi. La liste des postes éligibles est fixée par arrêté.

Depuis le 1^{er} mars 2012, l'ITM est versée pour un nombre limité de postes difficiles à pourvoir ou pour lesquels le remplacement revêt un caractère urgent. Ces postes figurent en annexe de l'arrêté du 20 juillet 2012 au titre d'affectations intervenues entre le 1^{er} novembre 2012 et le 30 juin 2013 - et de l'arrêté du 26 mars 2013 dans le cas d'affectations entre le 1^{er} juillet 2013 et le 28 février 2014.

Le montant de l'indemnité temporaire de mobilité s'élève à 10 000€ correspondant au montant maximum fixé par l'arrêté du 17 avril 2008. Elle est versée en trois fractions sur une période de référence de quatre ans.

Au titre de 2018, **60 agents** ont perçu l'ITM pour un montant total de **289 927 €**, soit un montant moyen de **4 832 €/agent**.

Catégories	A	B	C
Femmes	3	9	8
Hommes	5	23	12
Total	8	32	20
Nombre total de bénéficiaires			60



4) La Prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État (PARRE) et complément à la mobilité du conjoint (décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015 et arrêté du 4 septembre 2015)

Le dispositif institue une prime spécifique aux réorganisations régionales. Les dispositions sont applicables à la date de publication de l'arrêté portant nouvelle organisation du service jusqu'au 31 décembre 2020. Elle est versée aux agents titulaires et non titulaires recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux OPA dont le poste est supprimé ou transféré dans le cadre de la réorganisation de service dans lequel l'agent exerce ses fonctions.

La PARRE est constituée de deux parts cumulables: une part visant à accompagner les mobilités géographiques (de 1 600 € à 30 000 €) et une part visant à indemniser les mobilités fonctionnelles (montant forfaitaire de 500 € si nécessité d'une formation d'au moins 5 jours). L'indemnité peut être complétée par un complément à la mobilité du conjoint, lorsque ce dernier est contraint de quitter ses fonctions.

Au titre de 2018, 26 agents ont perçu la parre géographique pour un montant total de **348 400 €**, soit un montant moyen de **13 400 €/agent**.

Catégories	A	B	C
Femmes	11	1	2
Hommes	9	3	
Total	20	4	2
Nombre total de bénéficiaires			26

Au titre de 2018, **76 agents** ont perçu la PARRE fonctionnelle pour un montant total de **47 000 €**.

Catégories	A	B	C
Femmes	20	13	13
Hommes	20	8	2
Total	40	21	15
Nombre total de bénéficiaires			76

3-A-5-2 Les mesures liées au pouvoir d'achat

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) - décret n° 2008-539 modifié du 6 juin 2008 :

La GIPA peut être attribuée aux fonctionnaires titulaires civils, militaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B, ainsi qu'aux agents non titulaires rémunérés par référence expresse à un indice. Les agents placés sur un emploi fonctionnel sont exclus du dispositif, sauf ceux appartenant à la catégorie C.

Son mécanisme résulte de la comparaison de deux éléments:

→ l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans (31 décembre 2013 au 31 décembre 2017)

→ l'indice des prix à la consommation sur la même période.

L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat est versée si l'augmentation du TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que le taux de l'inflation.

Pour 2018, les éléments ont été fixés par l'arrêté du 5 novembre 2018 fixant le taux de l'inflation à +1,64% sur la période de référence du 31 décembre 2013 au 31 décembre 2017 et les valeurs moyennes du point d'indice de 55,5635 € pour 2012 et 56,2044 € pour 2017.

En 2018, **105 agents** dont le traitement indiciaire brut a augmenté à un rythme inférieur à l'indice des prix à la consommation ont bénéficié d'une GIPA d'un montant égal à la différence constatée entre l'évolution du traitement et l'évolution de l'indice des prix, pour un montant total de 26 272 € soit un montant moyen par agent de 250 €.

Catégories	A	B	C
Femmes	31	8	0
Hommes	65	0	1
Total	96	8	1
Nombre total de bénéficiaires			105



3-B La rémunération moyenne des personnels par filière

3

Les données

Les données sont issues de l'observatoire des retours de paie (ORPa) qui intègre les fichiers de retours de paie mensuels transmis par la DGFIP et concernent l'année civile 2018.

Le périmètre

Le périmètre est celui du programme 217 « Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement durable et de la mobilité durables ». Les rémunérations versées sur le budget annexe de l'aviation civile ou sur le programme 181 (Autorité de Sûreté Nucléaire) ne sont donc pas incluses.

Sont concernées les rémunérations versées sur le programme 217, soit par les services de paie des MTES/MCTRCT, soit via les délégations de gestion entrantes pour lesquelles les MTES/MCTRCT reçoit les retours de paie (ministère de l'agriculture (environ 2 100 ETPT) et INSEE (environ 100 ETPT)).

Le périmètre des rémunérations présentées dans le bilan social ministériel recouvre celles des effectifs suivants :

- les effectifs occupant un emploi dans les services des MTES-MCTRCT et rémunérés par les services de paie du ministère ou par délégation de gestion du ministère de l'Agriculture ou de l'INSEE
- les agents gérés par les MTES-MCTRCT et placés en position de mise à disposition sortante
- les ouvriers des parcs et ateliers mis à disposition sans limitation de durée auprès des collectivités territoriales (action 22), rémunérés sur le programme 217 et remboursés par fonds de concours
- les transferts en gestion entrants (personnels rémunérés par les MTES-MCTRCT sur le programme 217 mais travaillant pour un autre ministère, par exemple les agents occupant un emploi de délégué du Préfet)
- les effectifs du Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (CEIGIPEF)
- les effectifs du Centre national des ponts de secours (CNPS)

Sont exclues les rémunérations des catégories d'agents suivantes :

- les effectifs de la Commission nationale du débat public (CNDP)
- les agents du ministère des armées payés par délégation de gestion entrante et pour lesquels le MTES ne reçoit pas les retours de paie (environ 280 ETPT)

- les effectifs de la Commission de régularisation de l'énergie (CRE)
- les agents affectés à Mayotte et dans les collectivités territoriales d'Outre-mer (Saint-Pierre et Miquelon, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française et Wallis et Futuna) dont la rémunération n'est pas liquidée par les applications de paie sans ordonnancement préalable de la DGFIP
- les agents ayant un statut « contractuel » (dont les personnels non titulaires et les vacataires), (SAUF dans le tableau « Mesures générales : CET, GIPA et mesures d'accompagnement »)
- les agents dont la position administrative ne consomme pas le plafond d'autorisation d'emplois (congés de longue durée, congé parental, etc.)
- les effectifs de l'Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires (ACNUSA) rémunérés sur le programme 217

Rémunérations

Les rémunérations indiquées dans le bilan social ministériel sont les rémunérations nettes annualisées. Elles tiennent compte du traitement brut, des primes et indemnités. L'ensemble des cotisations (retraite, CSG, CRDS, etc) sont déduites.

Enfin, sont considérés comme étant de catégorie A+ :

- les emplois fonctionnels supérieurs,
- les agents appartenant au corps des administrateurs civils,
- les agents appartenant au corps des architectes urbanistes de l'État,
- les agents appartenant au corps des administrateurs des affaires maritimes,
- les agents appartenant au corps des directeurs de recherche du développement durable,
- les agents appartenant au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts,
- les agents appartenant au corps des inspecteurs de l'administration du développement durable,
- les agents appartenant au corps des ingénieurs des mines,
- les agents appartenant au corps des inspecteurs de la santé publique vétérinaire.



3-B-1 Filière "administrative"

Rémunération moyenne des personnels de la filière "administrative"

Grades	Echelon				I.M. (*)			Traitement brut (**)			Indemnités (***)						Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi (***)		Fourchette de modulation						
								SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC			
Administrateur civil général	1	5	825	1274	46 391,65 €	59 015,80 €	71 639,95 €		47 715,00 €	49 980,00 €	49 980,00 €				106 730,80 €			
Administrateur civil hors classe	1	8	662	1119	37 225,78 €	50 074,86 €	62 923,94 €		40 508,00 €	49 980,00 €	49 980,00 €				90 582,86 €			
Administrateur civil	1	9	456	787	25 641,93 €	34 948,37 €	44 254,82 €		33 052,00 €	49 980,00 €	49 980,00 €				68 000,37 €			
Conseiller d'administration He A	A1	A3	885	967	49 765,59 €	52 071,11 €	54 376,63 €	20 402,00 €	24 121,00 €	36 210,00 €	40 290,00 €			72 473,11 €	76 192,11 €			
Conseiller d'administration	1	9	547	825	30 759,07 €	38 575,36 €	46 391,65 €	20 402,00 €	24 121,00 €	36 210,00 €	40 290,00 €			58 977,36 €	62 696,36 €			
Attaché d'administration hors classe	1	A3	645	967	36 269,83 €	45 323,23 €	54 376,63 €	20 636,00 €	24 218,00 €	36 210,00 €	40 290,00 €			65 959,23 €	69 541,23 €			
Attaché d'administration principal	1	9	489	793	27 497,59 €	36 044,90 €	44 592,21 €	15 323,00 €	18 844,00 €	36 210,00 €	40 290,00 €			51 367,90 €	54 888,90 €			
Attaché d'administration	1	11	383	664	21 536,97 €	29 437,61 €	37 338,25 €	11 263,00 €	13 993,00 €	36 210,00 €	40 290,00 €			40 700,61 €	43 430,61 €			
Chargé d'études documentaires hors classe	1	A3	645	967	36 269,83 €	45 323,23 €	54 376,63 €		20 400,00 €	32 130,00 €	32 130,00 €			45 323,23 €	65 723,23 €			
Chargé d'études documentaires principal	1	9	489	793	27 497,59 €	36 044,90 €	44 592,21 €	13 800,00 €	17 344,00 €	32 130,00 €	32 130,00 €			49 844,90 €	53 388,90 €			
Chargé d'études documentaires	1	11	383	664	21 536,97 €	29 437,61 €	37 338,25 €	9 237,00 €	12 956,00 €	32 130,00 €	32 130,00 €			38 674,61 €	42 393,61 €			
Secrétaire administratif CDD CE	1	13	389	582	21 874,36 €	27 300,78 €	32 727,20 €	9 166,00 €	11 600,00 €	17 480,00 €	19 660,00 €			36 466,78 €	38 900,78 €			
Secrétaire administratif CDD CS	1	13	347	529	19 512,61 €	24 629,75 €	29 746,89 €	8 097,00 €	10 524,00 €	17 480,00 €	19 660,00 €			32 726,75 €	35 153,75 €			
Secrétaire administratif CDD CN	1	13	339	498	19 062,75 €	23 533,22 €	28 003,69 €	7 037,00 €	9 323,00 €	17 480,00 €	19 660,00 €			30 570,22 €	32 856,22 €			
Adjoint adm principal 1 ^{re} classe (C3)	1	10	350	466	19 681,31 €	22 942,78 €	26 204,25 €	6 000,00 €	8 171,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			28 942,78 €	31 113,78 €			
Adjoint adm principal 2 ^e classe (C2)	1	12	328	418	18 444,19 €	20 974,65 €	23 505,10 €	5 742,00 €	6 950,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			26 716,65 €	27 924,65 €			
Adjoint administratif (C1)	1	11	326	367	18 331,73 €	19 484,49 €	20 637,25 €	5 530,00 €	5 982,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €			25 014,49 €	25 466,49 €			

Les montants liés au transfert primes/points ne sont pas déduits des montants indemnitaires.

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323 €

(**) source IFSE + CIA 2018

(***) maxi réglementaire en IFSE



3-B-2 Filière "technique"

Rémunération moyenne des personnels de la filière "technique"

Grades	Echelon		I.M. (*)			Traitement brut (*)			IPF			Rémunération Moyenne		
	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyen		Maxi (**)	SD	AC	
									SD	AC				
														SD
Ingénieur Général des Ponts, des Eaux et des Forêts	1	3	963	1116,5	1270	54 151,70€	62 783,36€	71 415,02€		47 990,00€	67 200,00€		110 773,36€	
Ingénieur en Chef des Ponts, des Eaux et des Forêts	1	7	619	838,5	1058	34 807,79€	47 150,78€	59 493,77€	31 415,00€	35 625,00€	58 800,00€	78 565,78€	82 775,78€	
Ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts	1	10	379	671	963	21 312,04€	37 731,87€	54 151,70€	25 990,00€	27 400,00€	50 400,00€	63 721,87€	65 131,87€	

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323€

(**) montants plafonds réglementaires

Grades	Echelon		I.M. (*)			Traitement brut (*)			P.S.R			I.S.S (2017 versée en 2018)			Rémunération Moyenne		
	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Mini	Moyen *	Maxi	Taux de base	Mini	Maxi	Fourchette de modulation	Mini	Moyen		Maxi (**)	
Ingénieur en chef TPE 1 ^{er} groupe	1	6	669	818	967	37 619,41€	45 998,02€	54 376,63€	3 572,00€	5 072,00€	7 144,00€	0,735 - 1,225	16 757,78€	24 179,08€	33 515,56€	75 249,10€	
Ingénieur en chef TPE 2 ^e groupe	1	6	630	727,5	825	35 426,35€	40 909,00€	46 391,65€	3 177,00€	4 511,00€	6 354,00€	0,735 - 1,225	14 895,80€	21 492,52€	29 791,61€	66 912,52€	
Ingénieur des travaux publics de l'État hors classe	1	6	683	825	967	38 406,66€	46 391,65€	54 376,63€	4 572,00€	7 086,00€	9 144,00€	0,735 - 1,225	16 757,78€	24 179,08€	33 515,56€	77 656,73€	
Ingénieur divisionnaire des TPE (a/c 6 ^e éch)	6	8	717	755	793	40 318,56€	42 455,39€	44 592,21€	2 817,00€	4 000,00€	5 634,00€	0,735 - 1,225	13 565,82€	19 573,54€	27 131,64€	66 028,93€	
Ingénieur divisionnaire des TPE (avant 6 ^e éch)	1	5	507	592	677	28 509,78€	33 289,52€	38 069,27€	2 817,00€	4 000,00€	5 634,00€	0,735 - 1,225	11 437,85€	16 503,18€	22 875,70€	53 792,70€	
Ingénieur des TPE (a/c 6 ^e éch)	6	10	503	583,5	664	28 284,85€	32 811,55€	37 338,25€	1 659,00€	2 356,00€	3 318,00€	0,85 - 1,15	10 151,30€	12 665,23€	16 480,93€	47 832,78€	
Ingénieur des TPE (avant 6 ^e éch)	1	5	383	425,5	468	21 536,97€	23 926,84€	26 316,72€	1 659,00€	2 356,00€	3 318,00€	0,85 - 1,15	8 613,22€	10 746,26€	13 983,82€	37 029,10€	
Technicien supérieur en chef du développement durable	ex chef de subdivision	1	13	389	485,5	582	21 874,36€	27 809,53€	32 727,20€	1 400,00€	2 800,00€	2 800,00€	0,90 - 1,10	6 514,20€	7 675,90€	9 554,16€	38 285,43€
	ex contrôleur divisionnaire des TPE ou ex technicien supérieur principal ou en chef	1	13	389	485,5	582	21 874,36€	27 300,78€	32 727,20€	1 400,00€	2 100,00€	2 800,00€	0,90 - 1,10	5 862,78€	6 839,91€	8 598,74€	36 240,69€
Technicien supérieur principal du développement durable	ex technicien supérieur ou ex contrôleur principal TPE	1	13	347	438	529	19 512,61€	24 629,75€	29 746,89€	1 289,00€	1 995,00€	2 660,00€	0,90 - 1,10	5 211,36€	6 079,92€	7 643,33€	32 704,67€
Technicien supérieur du développement durable ex contrôleur TPE		1	13	339	418,5	498	19 062,75€	23 533,22€	28 003,69€	986,00€	1 656,40€	2 020,00€	0,90 - 1,10	3 908,52€	4 559,94€	5 732,50€	29 749,56€
Expert Technique Principal (C3)		1	10	350	408	466	19 681,31€	22 942,78€	26 204,25€	590,00€	1 180,00€	1 180,00€	0,90 - 1,10	2 931,39€	3 419,96€	4 299,37€	27 542,73€
Expert Technique (C2)		1	12	328	373	418	18 444,19€	20 974,65€	23 505,10€	558,00€	1 116,00€	1 116,00€	0,90 - 1,10	2 931,39€	3 419,96€	4 299,37€	25 510,60€
Dessinateur Chef de groupe (C3)		1	10	350	408	466	19 681,31€	22 942,78€	26 204,25€	978,00€	1 956,00€	1 956,00€	0,90 - 1,10	2 931,39€	3 419,96€	4 299,37€	28 318,73€
Dessinateur (C2)		1	12	328	373	418	18 444,19€	20 974,65€	23 505,10€	856,00€	1 712,00€	1 712,00€	0,90 - 1,10	2 931,39€	3 419,96€	4 299,37€	26 106,60€

Les montants liés au transfert primes/points ne sont pas déduits des montants indemnitaires.

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323€

(**) montants plafonds réglementaires

3-B-3 Filière "adjoint technique"

Rémunération moyenne des personnels de la filière "adjoints techniques" (ex personnels de service, maîtrise ouvrière (PSMO) et conducteurs automobiles)

Grades	Échelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités (**)				Rémunération moyenne théorique	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Dotation moyenne		Dotation maxi (***)		SD	AC
								SD	AC	SD	AC		
Agent Principal de Service Technique de 1 ^{re} classe	1	7	357	489	20 074,93 €	23 786,26 €	27 497,59 €		9 380,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €		36 877,59 €
Agent Principal de Service Technique de 2 ^e classe	1	6	357	463	20 074,93 €	23 055,24 €	26 035,55 €	6 584,00 €	8 564,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €	29 639,24 €	34 599,55 €
Adjoint Technique Principal de 1 ^{re} classe (C3)	1	10	350	466	19 681,31 €	22 942,78 €	26 204,25 €	6 034,00 €	7 885,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €	28 976,78 €	34 089,25 €
Adjoint Technique Principal de 2 ^e classe (C2)	1	12	328	418	18 444,19 €	20 974,65 €	23 505,10 €	5 709,00 €	6 970,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €	26 683,65 €	30 475,10 €
Adjoint Technique (C1)	1	11	326	367	18 331,73 €	19 484,49 €	20 637,25 €	5 488,00 €	6 350,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €	24 972,49 €	26 987,25 €

Les montants liés au transfert primes/points ne sont pas déduits des montants indemnitaires.

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323 €

(**) source IFSE + CIA 2018

(***) maxi réglementaire en IFSE



3-B-4 Filière "ouvriers des parcs et ateliers"

Rémunération moyenne des ouvriers des parcs et ateliers

Grades	Traitement brut (a)	Prime d'ancienneté (b)	Prime d'expérience (c)	Prime de rendement (d)	Prime de métier		Rémunération moyenne (1)
					Moyenne	Maxi	
Niveau Technicien							
Technicien principal	33 890,00 €	8 380,00 €	880,00 €	2 860,00 €	3 120,00 €	4 500,00 €	48 480,00 €
Technicien 3 ^e niveau	30 280,00 €	6 520,00 €	950,00 €	2 740,00 €	3 410,00 €	4 500,00 €	43 310,00 €
Technicien 2 ^e niveau	26 340,00 €	4 430,00 €	880,00 €	2 260,00 €	3 670,00 €	4 500,00 €	36 660,00 €
Technicien 1 ^{er} niveau	21 950,00 €	3 590,00 €	850,00 €	1 850,00 €	3 620,00 €	4 500,00 €	30 920,00 €
Niveau Maîtrise							
Chef d'exploitation C	30 920,00 €	8 180,00 €	950,00 €	3 050,00 €	3 000,00 €	4 500,00 €	45 580,00 €
Chef d'exploitation B	28 540,00 €	6 680,00 €	880,00 €	2 420,00 €	2 810,00 €	4 500,00 €	40 830,00 €
Chef d'exploitation A	26 610,00 €	6 700,00 €	880,00 €	2 240,00 €	2 390,00 €	4 500,00 €	38 730,00 €
Chef d'atelier C	31 170,00 €	7 770,00 €	950,00 €	2 990,00 €	3 290,00 €	4 500,00 €	45 670,00 €
Chef d'atelier B	30 290,00 €	5 930,00 €	880,00 €	2 640,00 €	3 010,00 €	4 500,00 €	40 270,00 €
Chef d'atelier A	26 430,00 €	4 200,00 €		3 130,00 €	2 950,00 €	4 500,00 €	37 130,00 €
Chef magasinier B	26 510,00 €	5 890,00 €	880,00 €	2 220,00 €	3 470,00 €	4 500,00 €	38 470,00 €
Chef magasinier A	24 840,00 €	5 310,00 €	880,00 €	2 370,00 €	2 560,00 €	4 500,00 €	35 380,00 €
Chef de chantier B	26 550,00 €	6 430,00 €	880,00 €	2 280,00 €	2 930,00 €	4 500,00 €	37 060,00 €
Chef de chantier A	24 720,00 €	5 840,00 €	880,00 €	2 360,00 €	2 940,00 €	4 500,00 €	36 040,00 €
Contremaître B	26 700,00 €	6 750,00 €	880,00 €	2 290,00 €	3 400,00 €	4 500,00 €	38 410,00 €
Contremaître A	24 880,00 €	6 040,00 €	880,00 €	2 110,00 €	3 570,00 €	4 500,00 €	36 890,00 €
Responsable de magasin	22 660,00 €	6 120,00 €	850,00 €	2 580,00 €	2 850,00 €	4 500,00 €	33 940,00 €
Responsable de travaux	22 540,00 €	5 370,00 €	880,00 €	2 040,00 €	3 010,00 €	4 500,00 €	33 690,00 €
Visiteur technique	22 720,00 €	5 280,00 €	860,00 €	1 930,00 €	3 330,00 €	4 500,00 €	33 560,00 €
Réceptionnaire d'atelier	22 650,00 €	5 460,00 €	860,00 €	1 930,00 €	3 520,00 €	4 500,00 €	33 980,00 €
Chef d'équipe C	21 770,00 €	5 110,00 €	670,00 €	1 900,00 €	3 220,00 €	4 500,00 €	32 070,00 €
Chef d'équipe B	20 460,00 €	4 710,00 €	670,00 €	1 790,00 €	3 260,00 €	4 500,00 €	30 300,00 €
Chef d'équipe A	19 320,00 €	4 040,00 €	670,00 €	1 760,00 €	3 310,00 €	4 500,00 €	28 520,00 €
Spécialiste B	20 200,00 €	4 450,00 €	670,00 €	1 770,00 €	3 150,00 €	4 500,00 €	29 920,00 €
Spécialiste A	18 760,00 €	3 310,00 €	670,00 €	1 630,00 €	3 140,00 €	4 500,00 €	26 580,00 €
Niveau Ouvrier							
Maître-compagnon	18 660,00 €	3 690,00 €	670,00 €	1 600,00 €	2 630,00 €	4 500,00 €	26 770,00 €
Compagnon	18 110,00 €	1 960,00 €	540,00 €	1 470,00 €	2 890,00 €	4 500,00 €	24 340,00 €
Ouvrier expérimenté	18 260,00 €	1 800,00 €		1 200,00 €	2 480,00 €	4 500,00 €	23 910,00 €
Ouvrier qualifié	17 780,00 €	4 800,00 €	540,00 €	1 420,00 €	2 220,00 €	4 500,00 €	26 750,00 €

(a) Le traitement brut annuel est déterminé en moyenne sur l'année 2018.

(b) Les montants indiqués dans le tableau correspondent aux montants moyens servis en 2018 pour chacune des classifications en conformité avec la fourchette des taux réglementaires soit entre 0% et 27%.

(c) Les montants indiqués sont ceux perçus en 2018 par les OPA concernés

(d) L'arrêté du 15 mars 2016 relatif à la prime de rendement allouée aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes précise que «le taux de référence de la prime de rendement» est fixé à 8% du salaire de base. Le montant renseigné correspond au montant moyen versé en 2018.

(e) La prime métier est celle servie en moyenne aux OPA et ce quelles que soient les fonctions exercées au sein des services des MIES/MCTRCT.

(f) La rémunération moyenne est déterminée en moyenne sur l'année 2018 considérant tous les OPA payés en 2018.



3-B-5 Filière "exploitation"

Rémunération moyenne des personnels de la filière "exploitation"

Grades	Échelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités (**)		Rémunération mini
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Mini	Maxi (***)	
Chef d'équipe principal (C3)	1	10	350	466	19 681,31 €	22 942,78 €	26 204,25 €	2 356,51 €	7 758,51 €	25 299,29 €
Chef d'équipe (C2)	1	12	328	418	18 444,19 €	20 974,65 €	23 505,10 €	2 025,22 €	7 643,50 €	22 999,87 €
Agent d'exploitation (C1)	1	11	326	367	18 331,73 €	19 484,49 €	20 637,25 €	1 816,01 €	6 688,49 €	21 300,50 €

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323 €

(**) PSR et PTETE

(***) montants plafonds réglementaires

3-B-6 Filière "maritime"

Rémunération moyenne des personnels de la filière "maritime"

Grades	Échelon				Traitement brut (*)			Moyenne		Maxi (***)		Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	SD	AC	SD	AC	SD	AC
TSCDD filière NSMG	1	13	389	582	21 874,36 €	27 300,78 €	32 727,20 €	9 426,00 €		11 880,00 €	14 255,00 €	36 726,78 €	
TSPDD filière NSMG	1	13	347	529	19 512,61 €	24 629,75 €	29 746,89 €	8 209,00 €		11 880,00 €	14 255,00 €	32 838,75 €	
TSDD filière NSMG	1	13	339	498	19 062,75 €	23 533,22 €	28 003,69 €	7 670,00 €		11 880,00 €	14 255,00 €	31 203,22 €	
Syndic principal des gens de mer de 1 ^{re} classe (C3)	1	10	350	466	19 681,31 €	22 942,78 €	26 204,25 €	6 134,00 €	8 735,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €	29 076,78 €	31 677,78 €
Syndic principal des gens de mer de 2 ^e classe (C2)	1	12	328	418	18 444,19 €	20 974,65 €	23 505,10 €	6 000,00 €	9 590,00 €	11 340,00 €	12 150,00 €	26 974,65 €	30 564,65 €
Syndic des gens de mer (C1)	1	11	326	367	18 331,73 €	19 484,49 €	20 637,25 €	5 748,00 €		11 340,00 €	12 150,00 €	25 232,49 €	

Les montants liés au transfert primes/points ne sont pas déduits des montants indemnitaires.

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323 €

(**) source IFSE + CIA 2018

(***) maxi réglementaire en IFSE



3-B-7 Corps des IADD/IGADD et AUE

Rémunération moyenne des personnels de la filière "IADD/IGADD et AUE"

Grades	Échelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités (**)		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi (***)	
Inspecteur général de l'administration du développement durable	1	ES	825	1274	46 391,65 €	58 987,68 €	71 639,95 €	43 148,00 €	57 120,00 €	102 135,68 €
Inspecteur de l'administration du développement durable	1	6	700	1062	39 362,61 €	49 540,66 €	59 718,70 €	35 252,00 €	57 120,00 €	84 792,66 €
Architecte et urbaniste général de l'État	1	ES	825	1274	46 391,65 €	58 987,68 €	71 639,95 €	31 188,00 €	46 920,00 €	90 175,68 €
Architecte et urbaniste en chef de l'État	1	ES	623	1119	35 032,72 €	48 978,33 €	62 923,94 €	27 864,00 €	46 920,00 €	76 842,33 €
Architecte et urbaniste de l'État	1	10	383	738	21 536,97 €	31 490,09 €	41 499,44 €	19 624,00 €	46 920,00 €	51 114,09 €

Les montants liés au transfert primes/points ne sont pas déduits des montants indemnitaires.

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323 €

(**) source IFSE + CIA 2018

(***) maxi réglementaire en IFSE

3-B-8 Filière "transport"

Rémunération moyenne des personnels de la filière "transport"

Grades	Échelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités (**)		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
SACDD CE (ex contrôleur divisionnaire des transports terrestres)	1	13	389	582	21 874,36 €	7 300,78 €	32 727,20 €	10 326,00 €	13 500,00 €	37 626,78 €
SACDD CS (ex contrôleur principal des transports terrestres)	1	13	347	529	19 512,61 €	24 629,75 €	29 746,89 €	8 981,00 €	12 600,00 €	33 610,75 €
SACDD CN (ex contrôleur des transports terrestres)	1	13	339	498	19 062,75 €	23 533,22 €	28 003,69 €	8 176,00 €	11 700,00 €	31 709,22 €

Les montants liés au transfert primes/points ne sont pas déduits des montants indemnitaires.

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323 €

(**) source IFSE + CIA 2018

(***) maxi réglementaire en IFSE



3-B-9 Filière "contractuels"

Rémunération moyenne des personnels de la filière "contractuels"

Grades	Échelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités				Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi (**)		Fourchette de modulation	
								SD et AC	SD	AC		
Contractuels RIN 1 ^{er} niveau	1	4	703	821	39 531,31€	42 849,01€	46 166,72€	7 632,00€	11 911,00€	12 525,00€	0,80-1,20	50 481,01€
Agent RIN de catégorie exceptionnelle de 1 ^{er} niveau	1	11	465	783	26 148,02€	35 088,96€	44 029,89€	7 632,00€	11 911,00€	12 525,00€	0,80-1,20	42 720,96€
Agent RIN hors catégorie de 1 ^{er} niveau	1	12	349	658	19 625,07€	28 312,96€	37 000,85€	7 632,00€	8 733,00€	9 250,00€	0,80-1,20	35 944,96€
Agent RIN de 1 ^{re} catégorie de 1 ^{er} niveau	1	12	349	658	19 625,07€	28 312,96€	37 000,85€	7 632,00€	8 733,00€	9 250,00€	0,80-1,20	35 944,96€
Contractuels RIN 2 ^e niveau												
Agent RIN de catégorie exceptionnelle de 2 ^e niveau	1	4	703	821	39 531,31€	42 849,01€	46 166,72€	12 082,00€	11 911,00€	27 825,00€	0,80-1,20	54 931,01€
Agent RIN hors catégorie de 2 ^e niveau	1	11	465	783	26 148,02€	35 088,96€	44 029,89€	12 082,00€	11 911,00€	27 825,00€	0,80-1,20	47 170,96€

Les montants liés au transfert primes/points ne sont pas déduits des montants indemnitaires.

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323 €

(**) montants plafonds réglementaires

3-B-10 Filière "médico-sociale"

Rémunération moyenne des personnels de la filière "médico-sociale"

Grades	Échelon		I.M. (*)		Traitement brut (*)			Indemnités (**)				Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi (***)		SD	AC
								SD	AC	SD	AC		
Conseiller-e- technique de service social	1	9	442	614	24 854,68€	29 690,65€	34 526,63€	11 318,00€		15 300,00€	17 085,00€	41 008,65€	
Assistant-e- principal-e- de service social	1	11	396	582	22 267,99€	27 497,59€	32 727,20€	8 185,00€		10 560,00€	12 410,00€	35 682,59€	
Assistant-e- de service social	1	12	347	529	19 512,61€	24 629,75€	29 746,89€	7 966,00€		10 560,00€	12 410,00€	32 595,75€	

Les montants liés au transfert primes/points ne sont pas déduits des montants indemnitaires.

(*) grille IM et valeur point fonction publique au 01/02/2017 soit 56,2323 €

(**) source IFSE + CIA 2018

(***) maxi réglementaire en IFSE



3-C Les heures supplémentaires

Nombre d'heures supplémentaires réalisées et nombre d'agents par type d'heures et par sexe

Type d'heures supplémentaires (HS)	Nombre d'heures supplémentaires réalisées			Nombre d'agents		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
HS	7 911	422 604	430 514	192	5 668	5 860
HS de nuit	6 984	395 395	402 379	125	4 589	4 714
HS dimanche et jours fériés	2 416	140 809	143 225	149	5 159	5 308
Total	17 311	958 807	976 118	466	15 416	15 882

NB: les heures supplémentaires telles que comptabilisées en 2018 correspondent aux heures saisies en «gestion administrative» dans le SIRH Réhucit. Elles ne sont pas toutes payées en cours d'année 2018 (décalage entre le service fait et le calendrier de la paie)





4

LES SANCTIONS

ET LA

DÉONTOLOGIE

4-A Les sanctions disciplinaires

4-A-1 La responsabilité disciplinaire

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale, conformément à l'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires. La faute donnant lieu à une sanction se caractérise par un ou plusieurs manquements aux obligations du fonctionnaire ou en un agissement constituant en même temps une faute pénale.

D'une manière générale, il y a faute disciplinaire chaque fois que le comportement d'un fonctionnaire entrave le bon fonctionnement du service ou porte atteinte à la considération du service dans le public. Il peut s'agir d'une faute purement professionnelle, mais également d'une faute commise en dehors de l'activité professionnelle (cas d'un comportement incompatible avec l'exercice des fonctions ou du comportement portant atteinte à la dignité de la fonction).

En revanche, ne constituent pas des fautes passibles de sanctions disciplinaires :

→ l'insuffisance professionnelle qui entraîne le licenciement,

- l'inaptitude physique,
- les comportements répréhensibles imputables à un État pathologique, si l'agent n'était pas responsable de ses actes lors de la commission des faits,
- des faits couverts par l'amnistie.

Il convient de signaler que depuis la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, le statut a notamment repris des principes jurisprudentiels : le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité, est tenu à l'obligation de neutralité et exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité.

La loi du 20 avril 2016 a également introduit un délai de prescription de trois ans entre la connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction et l'engagement d'une procédure disciplinaire.

L'échelle des sanctions est différente selon qu'il s'agit d'un fonctionnaire, d'un stagiaire, d'un agent contractuel ou d'un OPA.

4-A-2 Les échelles de sanctions

Pour les fonctionnaires titulaires de l'État, les sanctions sont prévues par l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; elles sont classées par groupe :

- Premier groupe : avertissement ; blâme,
- Deuxième groupe : radiation du tableau d'avancement ; abaissement d'échelon ; exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours ; déplacement d'office,
- Troisième groupe : rétrogradation ; exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans,
- Quatrième groupe : mise à la retraite d'office ; révocation.

Pour les stagiaires, les sanctions disciplinaires sont prévues par l'article 10 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics :

- avertissement,
- blâme,

- exclusion temporaire, avec retenue de rémunération à l'exclusion du supplément familial de traitement, pour une durée maximale de deux mois,
- déplacement d'office,
- exclusion définitive de service.

Pour les personnels contractuels, les sanctions sont précisées par l'article 43-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État :

- avertissement,
- blâme,
- exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée,
- licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.



Enfin, les sanctions disciplinaires relatives aux ouvriers des parcs et ateliers (OPA) sont prévues par l'article 27 du décret n° 65-382 du 21 mai 1965 modifié relatif aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes admis au bénéfice de la loi du 21 mars 1928 :

- avertissement,
- blâme,
- mise à pied temporaire pour une durée ne pouvant excéder huit jours,
- licenciement définitif.

Les sanctions ne sont jamais rétroactives et prennent effet en général à compter du jour où elles sont notifiées à l'agent. Toutes les sanctions, autres que l'avertissement et le blâme, sont obligatoirement prononcées après consultation préalable de la commission administrative ou consultative paritaire siégeant en formation disciplinaire, le conseil de discipline. Ces sanctions figurent au dossier individuel de l'agent, à l'exception de l'avertissement. Le blâme est retiré du dossier individuel après un délai de trois ans, si aucune sanction nouvelle n'intervient pendant cette période.

4-A-3 La déconcentration

Le pouvoir de sanction du premier groupe est déconcentré dans les directions départementales interministérielles, en application de l'article 1^{er} de l'arrêté du 31 mars 2011 portant déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires et agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles.

Il en est de même dans les services déconcentrés du ministère et certains services à compétence nationale en application de l'arrêté du 20 novembre 2013 portant délégation de pouvoirs du ministre chargé du développement durable en matière de gestion d'agents placés sous son autorité et de l'arrêté du 29 décembre 2016 portant déconcentration des actes relatifs à la situation individuelle des agents publics exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés des administrations civiles de l'État.

Des délégations de pouvoir dans ce sens ont également été prévues dans les établissements publics suivants :

- Voies navigables de France (VNF) : arrêté du 2 janvier 2013,
- Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA) : arrêté du 11 janvier 2014,
- Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS) : arrêté du 29 décembre 2014.

4-A-4 Nombre et nature des sanctions prononcées en 2018 (services déconcentrés et administration centrale)

Le tableau ci-après recense les sanctions prononcées en 2018 par nature de fautes et type de sanctions infligées.

Les cinq sanctions infligées à des OPA ont été intégrées au tableau récapitulatif et classées par équivalence à l'échelle des sanctions des fonctionnaires.



Fautes	Observations		Probité Intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision)		Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)		Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle		Incorrections, violences, insultes et harcèlement moral (hors violences sexuelles et sexistes)		Ivresse		Mœurs (hors violences sexuelles et sexistes)		Violences sexuelles et sexistes*		Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte à au principe de neutralité, discriminations, manquement à l'obligation de réserve		Conflit d'intérêts**, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts		Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		Comportement privé affectant le renom du service; condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)		Divers		Totaux				
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			
Révocation															1													0	1		
Mise à la retraite d'office																											0	0			
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans											2													1		1	0	4			
Rétrogradation																											0	0			
Déplacement d'office	a			4		1																	1				0	6			
	b			1																							0	1			
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum			3	7				1	1																	3	0	15			
Abaissement d'échelon																											0	0			
Radiation du tableau d'avancement	c																										0	0			
	d																										0	0			
Blâme	e	2		2			1	3																			0	8			
	f	2	1	4			5																		1	1	12				
Avertissement	e			4																							0	4			
	f	2	1	16	1	2	2	3	1																	3	4	27			
Totaux		0	9	2	38	1	3	2	10	0	7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	8	5	78

* Violences sexuelles et sexistes : viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel, agissement sexiste, autres...

** Conflit d'intérêts art 25bis loi n° 83-634 : cette notion recouvre une situation d'interférence entre une mission de service public et l'intérêt privé d'une personne qui concourt à l'exercice de cette mission, lorsque cet intérêt, par sa nature et son intensité, peut raisonnablement être regardé comme étant de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

a déplacement d'office hors de la résidence

b déplacement d'office dans la résidence

c sanction infligée à titre principal

d sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2^e et 3^e groupes

e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire

f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

F = femme H = homme



4-B Le contrôle déontologique

4-B-1 Évolution du nombre de demandes

En 2018, 909 demandes ont fait l'objet d'un contrôle déontologique.

Le tableau ci-dessous précise la répartition du sens des avis émis par la commission de déontologie et les réponses émises par l'administration aux demandes de cumul à titre accessoire.

Suite donnée aux demandes	2016		2017		2018	
	Ensemble ministère	Dont instruits à la DRH	Emis par la commission	Cumuls accessoires	Emis par la commission	Cumuls accessoires
Compatibilité	634	32	26	408	7	748
Compatibilité avec réserves	47	5	56	2	83	3
Avis tacite de compatibilité	0	0	16	SO	36	SO
Incompatibilité	4	0	4	3	7	1
Incompétence	3	1	5	SO	5	SO
Autres (Abandon, sans objet)	0	0	10	SO	19	SO
Total des demandes	688	38	117	413	157	752

SO : sans objet

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, toutes les demandes d'activités privées entrant dans son champ d'application (projet de création ou de reprise d'une entreprise par un agent public, projet de départ définitif ou temporaire dans une entreprise privée par un agent public) doivent être soumises à la commission de déontologie, après un pré-examen par le bureau de l'appui juridique (BAJ) de la DRH qui permet de s'assurer de la complétude formelle du dossier présenté par l'agent. Une note d'analyse, rédigée par le BAJ, et portant sur le risque pénal et le risque déontologique du projet de départ dans le privé, complète le dossier transmis à la commission.

La commission de déontologie émet des avis qui lient l'administration et s'imposent aux agents quand il s'agit d'avis d'incompatibilité ou de compatibilité avec réserves.

La DRH ne peut plus émettre d'avis direct lorsqu'elle estime qu'un projet ne présente manifestement aucun risque au plan pénal ou déontologique. Aussi, la colonne « 2016 » du tableau rappelant le nombre de dossiers instruits à la DRH relève d'un cadre juridique qui n'est plus en vigueur. Seuls sont donc identifiés depuis 2017 dans le tableau ci-dessus le nombre d'avis émis par la commission de déontologie et les autorisations de cumuls accessoires délivrées directement par l'administration.

4-B-2 Répartition des demandes par catégories et par filières

Les corps des filières techniques restent majoritaires comme les années précédentes (80 % pour l'ensemble du ministère en 2018) et les demandes émanent très majoritairement des agents de catégorie A (57 % pour les seuls A techniques et 66 % pour l'ensemble des A).

Catégories/ filières	2016				2017				2018				Total (commission + cumuls accessoires)	
	Ensemble ministère		Dont instruits à la DRH		Emis par la commission		Cumuls accessoires		Emis par la commission		Cumuls accessoires			
	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%
A techniques	366	53 %	15	40 %	61	52 %	161	39 %	89	57 %	431	57 %	520	57 %
A administratifs	64	9 %	1	3 %	9	8 %	81	20 %	13	8 %	72	10 %	85	9 %
B techniques	127	18 %	2	5 %	13	11 %	68	16 %	20	13 %	147	19 %	167	18 %
B administratifs	51	7 %	0	0 %	2	2 %	58	14 %	6	4 %	43	6 %	49	6 %
C techniques	41	6 %	8	21 %	8	7 %	18	4 %	7	4 %	36	5 %	43	5 %
C administratifs	23	3 %	7	18 %	0	0 %	12	3 %	2	1 %	7	1 %	9	1 %
Autres	25	4 %	5	13 %	24	20 %	15	4 %	20	13 %	16	2 %	36	4 %
Total	697	100	38	100	117	100	413	100	157	100	752	100	909	100

4-B-3 Répartition femmes/hommes

La proportion de dossiers déposés par des femmes, après avoir connu une augmentation importante en 2017 par rapport au nombre de dossiers recensés ces dernières années, se stabilise à environ 30 % de dossiers déposés.

Année	2016		2017		2018	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Répartition femmes / hommes						
Femmes	191	27 %	249	47 %	265	29 %
Hommes	506	73 %	281	53 %	644	71 %
Total	697	100 %	530	100 %	909	100 %



4-B-4 Sens des avis

Sens des avis	Demandes d'activité privée				Totaux	
	Émis par la commission		Cumuls accessoires			
	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%
Compatibilité	7	4 %	748	98 %	755	83 %
Compatibilité avec réserves	83	53 %	3	1 %	86	9 %
Compatibilité tacite	36	23 %	50	50	36	4 %
Incompatibilité	7	4 %	1	1 %	8	1 %
Incompétence	5	3 %	50	50	5	1 %
Autres (abandon, sans objet)	19	13 %	0	0 %	19	2 %
Total	157	100 %	752	100 %	909	100 %

80 % des projets déposés en vue de l'exercice d'une activité privée ont reçu en 2018 un avis favorable de la part de la commission de déontologie répartis ainsi : 4 % des projets ont reçu un avis de compatibilité simple, 23 % ont reçu un avis tacite de compatibilité et 53 % ont reçu un avis de compatibilité assorti de réserves.

Ces réserves peuvent être d'ordre fonctionnel ou d'ordre géographique : l'agent doit s'abstenir d'exercer dans le périmètre géographique de ses fonctions et/ou s'abstenir de nouer des relations professionnelles avec son ancien service ou encore avec les collectivités territoriales avec lesquelles il a travaillé. La réserve s'applique pendant trois ans à compter de la cessation des fonctions dans l'administration ou court pendant toute la durée du cumul d'activités.

3 % seulement des dossiers a donné lieu à des avis d'incompétence de la commission. La commission se déclare incompétente lorsque la structure que souhaite rejoindre l'agent ne peut pas être qualifiée d'entreprise privée au sens de l'article 25 octies de la loi n° 83-643 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires. La commission de déontologie a toutefois une conception large de la notion d'entreprise privée et fait entrer dans le champ de son contrôle les entreprises publiques exerçant leur activité ou une partie de leur activité dans le champ concurrentiel selon les règles du droit privé. Certaines structures doivent faire l'objet d'une analyse plus fine, jusqu'à la branche d'activité que rejoint l'agent, voire les missions qu'il exercera précisément.

4-B-5 Répartition des saisines par corps

Les corps des ITPE et TSDD représentent toujours en 2018 une part importante des projets d'activité privée avec 66 % des dossiers instruits à l'échelle du ministère (contre 45 % en 2017 et 63 % en 2016).

Parmi les 909 dossiers d'agents MTES/MCTRCT déposés en vue de l'exercice d'une activité privée, 752 dossiers le sont au titre du régime du cumul à titre accessoire, 129 correspondent à une cessation temporaire ou définitive d'activité (disponibilité, retraite, démission...), et 28 dossiers relèvent du cumul d'activités pour création d'entreprise.

S'agissant des départs dans le cadre de la cessation d'activité, les secteurs de la construction, des transports, de la production et de la distribution d'électricité ou d'eau sont prépondérants.

S'agissant des cumuls d'activités à titre accessoire, ils concernent principalement les activités d'enseignement et formation, d'expertise et de consultation et d'activité agricole. Le CEREMA concentre la majorité des autorisations de cumul d'activités à titre accessoire (399 sur 733 soit 54 %) parmi lesquelles l'activité d'enseignement et de formation est très nettement majoritaire.



Corps	Demandes d'activités privées		Totaux	
	Réponses Commission	Cumuls accessoires	Réponses totales	%
IPEF	43	8	51	6 %
ITPE	45	388	433	48 %
Directeur de recherche	0	8	8	1 %
Chargé de recherche	1	25	26	3 %
ITGCG	0	2	2	0 %
AUE	1	3	4	0 %
Attaché	8	56	64	7 %
IAM	1	0	1	0 %
IGADD	1	0	1	0 %
AC	2	7	9	1 %
Officier de port	0	6	6	1 %
TSDD	17	144	161	18 %
TE	3	3	6	1 %
SACDD	6	43	49	5 %
Dessinateurs	3	0	3	0 %
ETST	0	1	1	0 %
OPA	2	5	7	1 %
PETPE	2	30	32	4 %
AA	2	7	9	1 %
SGM	0	0	0	0 %
Contractuels et autres	20	16	36	4 %
TOTAL	157	752	909	100 %



5

**LES ACTIVITÉS
LIÉES À LA
FORMATION**

5-A La formation

5-A-1 Présentation de la formation aux ministères en 2018

a) Les modalités d'élaboration des statistiques

Le bilan de la formation au titre de l'année 2018 s'appuie sur le recueil des données des écoles, des services du ministère de la Transition écologique et solidaire (MTES) et du ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT), ainsi que des directions départementales interministérielles (DDI) en charge de la mise en œuvre de leurs politiques.

L'enquête statistique sur la formation de l'année « N » débute en janvier de l'année « N+1 ». À cette date, le bureau du budget, de la réglementation et des statistiques de la formation (SG/DRH/FORCQ1) envoie aux services déconcentrés et d'administration centrale, sous format électronique, un lien vers l'application de remontée des statistiques informatiques de la formation (RÉSIF).

Les données de l'année 2018, contenues dans ce bilan, sont établies sur la base des réponses de 135 services sur les 140 interrogés, ce qui représente un taux de réponse de 96 %. Ces réponses sont enrichies des données des écoles pour la part des activités de formation dont elles assurent la maîtrise d'œuvre.

Les données de la Direction générale de l'aviation civile (DGAC), qui émerge sur un budget annexe dit « BACEA », ne sont pas comprises dans le périmètre de ce bilan, qu'il s'agisse du budget ou des effectifs. De la même manière, les vacataires ne sont pas intégrés dans les effectifs du MTES et du MCTRCT. Seuls sont recensés les agents du MTES et du MCTRCT et les formations dispensées par le MTES et le MCTRCT.

L'intégralité du document « Bilan ministériel de la formation - Année 2018 » est présentée à la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) qui est une émanation du comité technique ministériel.

Ce bilan permet de rendre compte aux représentants du personnel de l'effort ministériel en matière de formation professionnelle initiale et continue.

Le document est ensuite mis en ligne dans le domaine ressources humaines du site intranet du SG à l'adresse suivante : <http://intra.rh.sg.e2.rie.gouv.fr/les-statistiques-de-la-formation-ministerielle-r302.html>

b) Les points marquants de l'année 2018

Le bilan social reflète l'investissement important et la place que la formation et le développement des compétences occupent au sein des MTES et MCTRCT.

En termes de formation produite, plus de 117 000 journées/stagiaires ont été produites pour 64 000 stagiaires avec une augmentation de l'activité des services locaux (32 393 journées stagiaires) aux côtés des opérateurs spécialisés (le CMVRH, l'IFORE et les écoles). Le CMVRH reste le principal producteur de formation (76 043 journées stagiaires produites pour 36 600 stagiaires).

La formation reçue a bénéficié à 25 001 agents sur les 39 028 agents de l'effectif total des ministères pour le périmètre considéré. 64 % des agents du MTES et du MCTRCT ont suivi au moins une formation en 2018.

L'année 2018 marque une étape importante, puisqu'elle a permis d'initier un travail de mise en cohérence de la politique et de l'offre de formation ministérielles.

Outre une recherche d'harmonisation des formations portant sur des thématiques transverses, cela s'est traduit par la construction d'une démarche visant à associer les différentes directions métiers de nos deux ministères afin d'identifier des axes stratégiques ministériels 2018-2020.

Les priorités identifiées portent sur le maintien ou la progression des compétences pour les agents dont les métiers exigent une forte technicité (services d'inspection locaux, approfondissement des connaissances sur les volets énergie, climat, air, véhicules) ou pour ceux dont le métier évolue (formations pour les contrôleurs des transports terrestres, parcours de professionnalisation dans des domaines comme les ouvrages d'art ou l'assainissement routier) ou encore pour les agents qui participent au quotidien à la préservation ou à la conservation du patrimoine naturel.

Dans un autre domaine, une vingtaine d'actions nouvelles ont été mises en place comme par exemple « la police administrative de l'eau et de la nature » ou en lien avec la loi ELAN « besoin en logements de territoires » et « favoriser la mixité sociale ».

Concernant plus particulièrement l'activité du CMVRH, l'année 2018 a été marquée à titre d'exemples par le déploiement de formations sur la gestion durable du



littoral, l'avis de l'État sur le plan Climat-Air-Énergie territorial, l'organisation des ateliers de la sécurité pour la DGITM ou le jeu sérieux sur la diversité « vivre ensemble ».

En 2018, les personnes diplômées et formées dans les principales écoles des MTES-MCTRCT (ENPC, ENTPE, ENTE) sont en augmentation aussi bien chez les ingénieurs des ponts, des eaux et forêts, que chez les

ingénieurs des travaux publics de l'État, les techniciens supérieurs du développement durable ou les secrétaires administratifs.

Tout en travaillant à rendre ses outils et productions faciles d'accès, l'IFORE a proposé, en 2018, des cycles sur les neurosciences, sur l'inspiration et le sens pour la transition ou encore pour une culture partagée du développement durable.

5-A-2 Les moyens consacrés à la formation

a/ Les moyens en personnel

Répartition des moyens en personnel strictement dédiés à la formation par type de service, par catégorie et par sexe

Catégories	Type de service						Total
	Sexe	SG	DAC	CMVRH	IFORE	SD	
A	Femmes	12	2	14	11	8	47
	Hommes	0	2	12	3	6	23
	Total	12	4	26	14	14	70
B	Femmes	10	7	58	2	75	152
	Hommes	3	1	33	1	12	50
	Total	13	8	91	3	88	203
C	Femmes	4	1	28	2	48	83
	Hommes	1	1	1	2	7	12
	Total	5	2	29	4	55	95
Totaux	Femmes	26	10	100	15	131	282
	Hommes	4	4	46	6	25	85
	Total	30	14	146	21	156	367

Le périmètre des personnels cible uniquement les personnels dédiés à la formation.

Répartition des personnels dans les écoles

Agents dédiés à la formation	Nombre de formateurs/enseignants	
	Internes à l'école	Externes à l'école
ENPC	89	12* 1277**
ENTPE	49	69 221
ENTE	52	29 472***

* = Activité principale d'enseignement

** = Nombre de prestataires, principalement des chercheurs.

*** = Vacances allant de 3 à 6h par intervenant



b/ Les formateurs internes

Répartition des formateurs par sexe et par catégorie

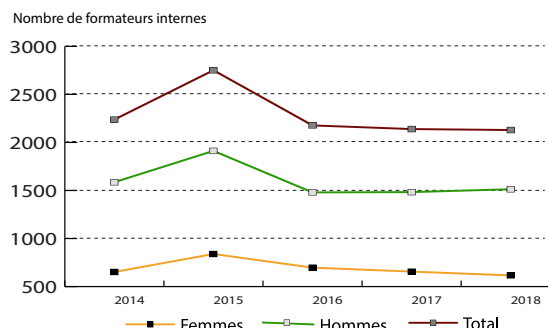
Année 2018	A	B	C	OPA	Total
Femmes	296	267	49	4	616
Hommes	473	559	423	58	1 513
Total	769	826	472	62	2 129

Le formateur interne est un agent, reconnu dans sa spécialité et pour ses compétences pédagogiques, qui transmet ses connaissances et ses savoir-faire à un groupe ou à une personne, en vue d'atteindre les objectifs pédagogiques répondant à la commande du maître d'ouvrage. Son intervention est accompagnée de la production de supports pédagogiques.

Évolution du nombre de formateurs internes

Sexe	2014	2015	2016	2017	2018
Femmes	652	839	697	656	616
Hommes	1 586	1 912	1 480	1 483	1 513
Total	2 238	2 751	2 177	2 139	2 129

Évolution du nombre de formateurs internes



Commentaire : Le nombre de formateurs internes reste quasiment égal à 2017.

5-A-3 Le budget de la formation

Le budget de la formation au MTES et au MCTRCT n'est pas regroupé au sein d'une « enveloppe » unique ni géré par un seul service ou une seule direction : son fonctionnement s'appuie sur la logique des programmes budgétaires qui sous-tendent les missions « Écologie, développement et mobilité durable » et « Égalité des territoires et logement ».

Chaque direction métier, ainsi que le secrétariat général du MTES et du MCTRCT, porte et déploie ses priorités en matière de développement des compétences. Elle finance en titre 3 sur son ou ses programmes budgétaires propres les actions nationales de formation définies dans son programme annuel, ainsi que les actions de formation qui sont sollicitées par les services déconcentrés pour prendre en compte leurs besoins spécifiques.

Les autres actions de formation déployées à l'initiative des services déconcentrés ne relevant pas des directions métier sont financées sur la dotation globale de fonctionnement des services, issue du programme budgétaire 333 pour la métropole et du programme budgétaire 217 pour les DOM.

Pour rappel, c'est le programme budgétaire 217 qui prend en charge pour les deux missions les frais d'indemnisation des formateurs internes et des jurys de concours, en titre 2. Ces frais s'élèvent à 3.868.075 € pour 2018. La formation repose au MTES et au MCTRCT, sur un appareil d'opérateurs que sont les différentes écoles (notamment les ENPC, ENTPE, ENTE, ENSAM etc.), l'IFORE et le Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH), réparti en onze entités sur le territoire (10 CVRH et le CEDIP).



a) Crédits dédiés à la formation

Crédits inscrits au PLF 2018 – « Action 05.03 - Politiques des ressources humaines et formation »

Programme 217	Montants (€)
CMVRH	4 530 000
Crédits SG (FORCQ+CRHAC+DAFI+HFED) hors concours, actions de coaching et accompagnements	1 180 646
IFORE	956 911
CGEDD	43 011
Total	6 710 568

Le bureau des cabinets a été crédité d'une enveloppe de 59.874€ pour la formation de ses agents.

Autres crédits dédiés à la formation sur les programmes budgétaires des DAC

Directions	Programmes	Actions	Montants (€) en AE
DGALN	PEB (Prog.113)	Paysages, eau et biodiversité	154 796
	UTAH (Prog.135)	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	630 709
DGITM	IST (Prog.203)	Infrastructures et services de transports	2 522 787
	SAM (Prog.205)	Sécurité et affaires maritimes	628 127
DGEC	Prog.174	Énergie, climat et après-mines	335 740
DGPR	Prog.181	Prévention des risques	2 483 165
CGDD	Prog.159	Expertise, économie sociale et solidaire, information géographique et météorologique	152 478
Total			6 907 802

b) Subventions attribuées aux écoles sur le programme 217 « action 05.03 – Politiques des ressources humaines et formation »

Écoles	Montants (€)	
ENPC	27 781 078	Subvention pour charge de service public
ENTPE	19 962 508	Subvention pour charge de service public
ENTE	2 484 234	Subvention de fonctionnement
Total	50 197 820	

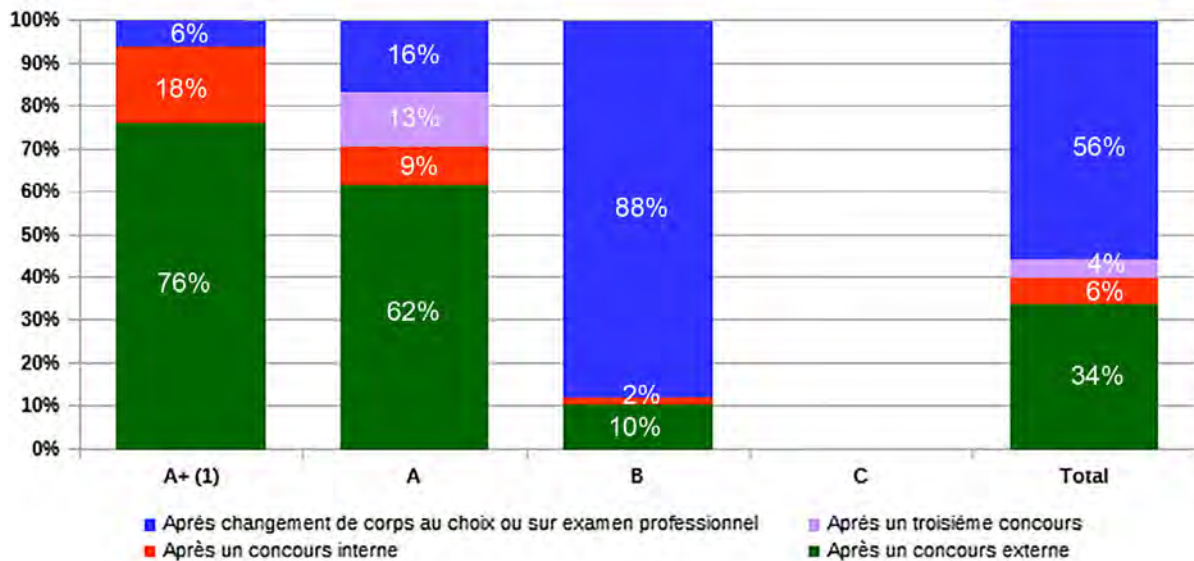


5-A-4 La formation reçue

Nombre d'agents en formation initiale suivant le mode d'accès à leur grade en 2018

Année 2018	A+			A			B			C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Après un concours externe	11	15	26	28	59	87	7	17	24			0	46	91	137
Après un concours interne	2	4	6	5	8	13	0	4	4			0	7	16	23
Après un troisième concours	0	0	0	8	10	18	0	0	0			0	8	10	18
Après changement de corps au choix ou sur examen professionnel	0	2	2	6	17	23	96	102	198			0	102	121	223
Total	13	21	34	47	94	141	103	123	226	0	0	0	163	238	401

Sources : ENTE(s), ENSG, ENSAM, METEOPFRANCE

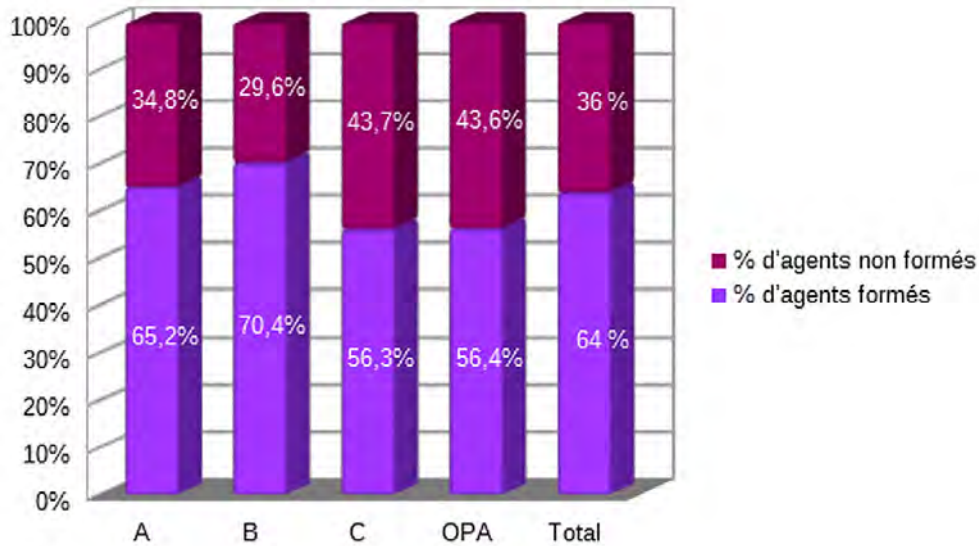


Nombre et part des agents formés et non formés dans les effectifs en fonction pour l'année 2018

2018 ⁽¹⁾	A			B			C			Ouvriers d'État			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nbre d'agents ayant suivi au moins une formation pro et/ou statutaire	3 339	3 786	7 125	4 750	5 460	10 210	2 827	4 214	7 041	22	603	625	10 938	14 063	25 001
Dont agents ayant suivi au moins une formation pro. ⁽²⁾	3 078	3 486	6 564	4 463	5 157	9 620	2 622	4 083	6 705	20	584	604	10 183	13 310	23 493
Effectifs des ministères	4 687	6 237	10 924	6 595	7 905	14 500	5 751	6 745	12 496	52	1 056	1 108	17 085	21 943	39 028
Nbre d'agents n'ayant suivi aucune formation	1 348	2 451	3 799	1 845	2 445	4 290	2 924	2 531	5 455	30	453	483	6 147	7 880	14 027

(1) un agent est compté une fois et une seule dès lors qu'il suit une formation

(2) formation professionnelle continues ou préparations à des examens et concours ou période de professionnalisation



Part d'agents formés en 2018

2018	A	B	C	Ouvriers d'État	Total
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation professionnelle et/ou statutaire	65,2%	70,4%	56,3%	56,4%	64%
Dont agents ayant suivi au moins une formation professionnelle	60%	66%	53,6%	54,5%	60%

Catégorie	Effectif total en 2018	Part d'agents formés en 2018					
		Femmes	%	Hommes	%	Total	%
A	10 924	3 339	47%	3 786	53%	7 125	65,2%
B	14 500	4 750	47%	5 460	53%	10 210	70,4%
C	12 496	2 827	40%	4 214	60%	7 041	56,3%
OPA	1 108	22	4%	603	96%	625	56,4%
Total	39 028	10 938	44%	14 063	56%	25 001	64%

Commentaire: Le nombre d'agents ayant suivi une formation augmente légèrement (+3%) par rapport à 2017, et reste majoritairement constitué d'agents de catégorie B (41%) et d'hommes (56%). 64% de l'ensemble des agents du MTES et du MCTRCT ont suivi au moins une formation en 2018.

La formation professionnelle reçue en journées stagiaires pour l'année 2018

Année 2018	A+			A			B			C			OPA			Total			Journées stagiaires/ total effectifs MTES/MCTRCT
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Formation continue au titre de T1	2 178	2 226	4 404	6 993	6 920	13 913	12 687	14 813	27 500	4 490	9 835	14 325	49	1 694	1 743	26 397	35 488	61 885	2,39
Formation continue au titre de T2	606	462	1 068	1 035	1 021	2 056	1 694	2 096	3 790	688	2 131	2 819	15	226	241	4 038	5 936	9 974	
Formation continue au titre de T3	888	1 174	2 062	1 909	2 020	3 929	4 267	4 958	9 225	2 021	4 020	6 041	20	397	417	9 105	12 569	21 674	
Préparation aux examens et concours	181	102	283	408	319	727	4 245	2 624	6 869	2 590	1 017	3 607	11	88	99	7 435	4 150	11 585	0,29
Total	3 853	3 964	7 817	10 345	10 280	20 625	22 893	24 491	47 384	9 789	17 003	26 792	95	2 405	2 500	46 975	58 143	105 118	2,69

Année 2018	Pourcentage		
	F	H	Total
Formation continue au titre de T1	56 %	61 %	59 %
Formation continue au titre de T2	9 %	10 %	9 %
Formation continue au titre de T3	19 %	22 %	21 %
Préparation aux examens et concours	16 %	7 %	11 %
Total	100 %	100 %	100 %

T1 : correspond aux actions de formation d'adaptation immédiate au poste de travail

T2 : correspond aux actions de formation d'adaptation à l'évolution prévisible des métiers

T3 : correspond aux actions de formation de développement des qualifications ou d'acquisition de nouvelles qualifications

Commentaire: Les stagiaires ont bénéficié à 59 % de formations d'adaptation immédiate au poste de travail, à 21 % de formations à l'acquisition de nouvelles qualifications, à 9 % de formations à l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers et à 11 % de formations PEC. Globalement, la proportion d'hommes et de femmes qui suivent des formations reste identique à celle des deux années précédentes (55 % d'hommes, 45 % de femmes).



Les domaines de formation professionnelle continue reçue pour l'année 2018

Cat.	Genre	En journées/stagiaires			En nombre de stagiaires		
		Missions transverses	Missions métiers	Total J/S	Missions transverses	Missions métiers	Total Stagiaires
A+	Femmes	2 501	1 429	3 930	1 930	977	2 907
	Hommes	2 494	1 518	4 012	2 028	1 086	3 114
	Total	4 995	2 947	7 942	3 958	2 063	6 021
A	Femmes	5 615	4 836	10 451	3 715	2 494	6 209
	Hommes	4 970	5 112	10 082	3 317	2 533	5 850
	Total	10 585	9 948	20 533	7 032	5 027	12 059
B	Femmes	10 475	8 653	19 128	6 538	4 397	10 935
	Hommes	10 621	10 457	21 078	6 297	4 973	11 270
	Total	21 096	19 110	40 206	12 835	9 370	22 205
C	Femmes	5 426	2 917	8 343	3 901	1 970	5 871
	Hommes	8 452	8 481	16 933	5 282	4 925	10 207
	Total	13 878	11 398	25 276	9 183	6 895	16 078
OPA	Femmes	59	46	105	42	21	63
	Hommes	1 444	689	2 133	785	356	1 141
	Total	1 503	735	2 238	827	377	1 204
Total	Femmes	24 076	17 881	41 957	16 126	9 859	25 985
	Hommes	27 981	26 257	54 238	17 709	13 873	31 582
	Total	52 057	44 138	96 195	33 835	23 732	57 567

Commentaire: Les formations techniques spécifiques aux missions ministérielles (dites métiers) visent des formations sur les thématiques de l'urbanisme, des affaires maritimes de la biodiversité etc. et représentent 46% des formations suivies. Parmi les formations transverses (qui regroupent les formations au management, à la communication, aux achats publics etc.) celles du domaine de l'hygiène, la santé et la sécurité au travail (HSS) et celle du domaine de l'informatique et la bureautique sont les plus suivies.

5-A-5 Le coût moyen de la formation, par agent

En 2018, sur les 39 028 agents (hors EP et DGAC) compris dans le périmètre des MTES-MCTRCT, 25 001 ont suivi au moins une formation professionnelle ou statutaire.

Hors rémunérations des formateurs internes, frais de déplacement liés à la formation et masse salariale, les crédits dédiés à la formation, toutes directions confondues, se sont élevés à 13 618 370 € pour 2018, ce qui représente un coût moyen par agent formé de 544,71 €.

5-A-6 Le congé de formation professionnelle et le bilan de compétences

Le congé de formation professionnelle (CFP) permet à un agent, titulaire ou non, de parfaire sa formation professionnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel. La durée du CFP ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière dont seule une année peut être indemnisée. Il peut s'articuler avec le compte personnel de formation (CPF).

Le bilan de compétences permet aux agents d'analyser leurs compétences ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir ou de conforter un projet professionnel. Le congé pour bilan de compétences ne peut pas excéder 24 heures du temps de travail par bilan. Il peut être fractionné. L'agent ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins 5 ans après le précédent.



Congés de formation professionnelle 2018

Cat.	Congés de formation professionnelle 2018				
	Nombre d'agents	Répartition	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total
A+	4	12 %	480	45	525
A	7	21 %	1 030	247	1 277
B	15	45 %	507	11	518
C	6	18 %	192	9	201
OPA	1	3 %	26	0	26
Total	33	100 %	2 235	312	2 547

Bilans de compétences 2018

Catégories	Bilans de compétences 2018		
	Nombre d'agents	Répartition	Nombre de journées stagiaires
A+	5	9 %	19
A	6	11 %	20
B	39	72 %	74
C	3	6 %	6
OPA	1	2 %	0
Total	54	100 %	119

Détail des congés de formation et bilans de compétence

Catégories	Sexe	Congés de formation professionnelle en 2018				Bilans de compétences en 2018	
		Nombre d'agents	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total	Nombre d'agents	Nombre de jours
A+	Femmes	4	480	45	525	4	11
	Hommes	0	0	0	0	1	8
	Total	4	480	45	525	5	19
A	Femmes	6	582	195	777	3	10
	Hommes	1	448	52	500	3	10
	Total	7	1 030	247	1 277	6	20
B	Femmes	11	288	11	299	23	32
	Hommes	4	219	0	219	16	42
	Total	15	507	11	518	39	74
C	Femmes	6	192	9	201	2	2
	Hommes	0	0	0	0	1	4
	Total	6	192	9	201	3	6
Ouvriers d'État	Femmes	0	0	0	0	0	0
	Hommes	1	26	0	26	1	0
	Total	1	26	0	26	1	0
Ensemble	Femmes	27	1 542	260	1 802	32	55
	Hommes	6	693	52	745	22	64
	Total	33	2 235	312	2 547	54	119

Commentaire: Le congé de formation a bénéficié à 33 agents contre 31 en 2017. Les bilans de compétences ont été sollicités par 54 agents contre 26 en 2017 sous l'effet de la nouvelle réglementation (décret 2017 supprimant les dix ans d'ancienneté). L'un comme l'autre reste majoritairement mobilisé par des femmes (respectivement 82 % et 59 %).



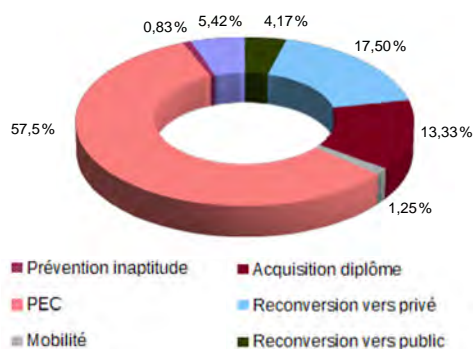
5-A-7 Le compte personnel de formation (CPF)

Commentaire: Pour sa deuxième année de mise en œuvre, le nombre de CPF mobilisés augmente de 7,5. Les agents de catégorie B sont les plus consommateurs de ce dispositif (48%) devant les agents de catégorie A pour 28% (+11 pts par rapport à 2017). Les 2/3 des CPF sont utilisés par des femmes. Le CPF est mobilisé à 58% pour la PEC. Enfin, les reconversions destinées à intégrer le secteur privé augmentent, passant de 6% en 2017 à 18% en 2018.

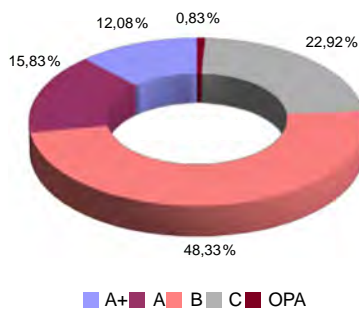
Agents ayant engagé un CPF

Nature du CPF	A +			A			B			C			OPA			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Socle de connaissances et compétences professionnelles (L.6121-2 code du travail)	1	1	2	1	2	3	1	3	4	0	4	4	0	0	0	3	10	13
Prévention d'inaptitude	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2
PEC	0	3	3	8	7	15	46	39	85	34	1	35	0	0	0	88	50	138
Mobilité	0	0	0	0	2	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	2	3
Acquisition de diplôme ou titre ou certificat de qualification professionnel	1	1	2	8	3	11	12	3	15	2	0	2	0	2	2	23	9	32
Reconversion professionnelle vers le PRIVÉ	20	1	21	3	2	5	3	3	6	7	3	10	0	0	0	33	9	42
Reconversion professionnelle vers le PUBLIC	1	0	1	0	2	2	3	3	6	1	0	1	0	0	0	5	5	10
Ex-agents publics demandeurs d'emploi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total CPF mobilisé	23	6	29	20	18	38	65	51	116	47	8	55	0	2	2	155	85	240
Recours conseiller mobilité-carrière	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2
Nombre d'heures mobilisées	139	314.5	453.5	1 048	494	1 542	1 685.5	1 021	2 706.5	1 307	363	1 670	70	0	70	4 179.5	2 262.5	6 442
Coût total de la formation sollicitée (€) hors Plan de formation	2 940.2	2 114	5 054.2	11 661	6 970	18 631	21 998.8	9 785	31 783.8	10 911.2	2 046	12 957.2	1 500	0	1 500	47 511.2	22 415	69 926.2
Demandes de mobilisation du CPF refusées																		
FINANCEMENT (défaut de crédits)	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
NÉCESSITÉS DE SERVICE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NON ELIGIBLE	0	0	0	1	0	1	3	3	6	2	1	3	0	1	1	6	5	11
PROJET ACCESSOIRE NON PRIORITAIRE	0	0	0	1	0	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	2	1	3
PROJET SANS PRÉREQUIS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Refus	0	0	0	4	0	4	4	4	8	2	1	3	0	1	1	10	6	16

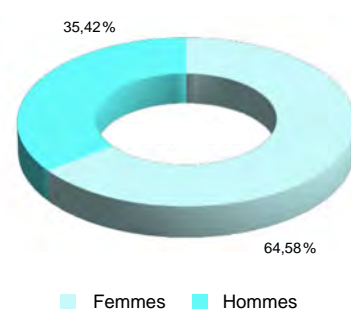
CPF par nature



CPF par catégorie



CPF par sexe



5-B Le bilan de l'activité du Centre Ministériel de Valorisation des Ressources humaines (CMVRH)

Le CMVRH est un service à compétence nationale qui regroupe 11 entités :

→ les 10 centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) situés à Aix-en-Provence, Arras, Clermont-Ferrand, Mâcon, Nancy, Nantes, Paris, Rouen, Toulouse et Tours,

→ le centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques (CEDIP), situé à Montpellier.

Rattaché à la DRH, le CMVRH participe pleinement à la mise en œuvre des politiques de nos ministères à l'échelle nationale. Il est un interlocuteur important pour l'ensemble des services employant des agents relevant de nos deux ministères, en administration centrale, dans les services territoriaux et certains établissements publics sous tutelle ministérielle. Il est créateur de liens entre les acteurs dans les territoires qui contribuent au portage de ces politiques (services de l'État, plates-formes RH, collectivités territoriales, centre national de la fonction publique territoriale, universités, réseau scientifique et technique...).

Lorsqu'un CVRH ou le CEDIP est sollicité, l'offre de service du CMVRH permet de proposer et dérouler une palette de prestations répondant aux besoins personnalisés de chaque service, voire de chaque agent : par exemple combiner l'élaboration de parcours de formation avec une action de conseil au service, d'assistance à maîtrise d'ouvrage dans la déclinaison d'un plan de gestion prévisionnel des ressources humaines (GPRH) ou de conseil individualisé aux agents.

La palette des interventions du CMVRH est basée sur ses grandes missions : former les agents, conseiller les services et les agents, recruter et rechercher des compétences, partager et capitaliser ses ressources.

5-B-1 Le conseil aux services

Sur l'année 2018 cette activité a connu une augmentation de 4,6 % par rapport à 2017. Le CMVRH a conduit 475 actions de conseil à destination des services.

Ces actions sont par nature de formats variables sur la durée et sur le champ de l'intervention allant de la mission ponctuelle à la mission portant sur l'accompagnement dans la durée du service sur les politiques ressources humaines.

Parmi les actions de conseil, 20 % mobilisent une réponse inter-entité du CMVRH, et 23 % font l'objet d'un partenariat (collaborations inter services, interministérielle ou avec organisme privé). Enfin, les deux tiers d'entre elles constituent des actions nouvelles en 2018.

La durée des actions est répartie de manière homogène en trois groupes : les actions inférieures à 2 mois (37 %), celles qui durent entre 2 et 5 mois (30 %) et celles supérieures à 6 mois (33 %).

Actions relevant des thématiques suivantes

	2016	2017	2018
Assistance en matière de pilotage RH	27,3 %	32,6 %	32,4 %
Accompagnement des évolutions des services et des métiers	35,4 %	30,6 %	33,3 %
Appui méthodologique au développement des compétences	34,3 %	33,3 %	30,7 %
Études et évaluations	3 %	3,5 %	3,6 %

En 2018, ce sont principalement les directions départementales et les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement qui bénéficient de la plupart des interventions.



Répartition des actions conduites par types de service bénéficiaires

	2016	2017	2018
Directions d'administration centrale	17,7 %	17 %	14 %
Directions régionales	31,6 %	28,3 %	26 %
DDI	30 %	29,4 %	30 %
DIR	6 %	5,7 %	5 %
Autres services ou EP des MTES/MCTRCT	10,7 %	15,4 %	17 %
Services d'autres ministères	4 %	4,2 %	8 %

5-B-2 La formation et la professionnalisation

Le CMVRH élabore une offre de formation ouverte à tous les agents, dans tous les domaines de compétences des ministères, ainsi que pour la préparation des examens et concours.

L'offre de formation répond aux orientations nationales de formation des directions de programme des ministères et aux demandes des services territoriaux. Depuis un an, les « axes stratégiques ministériels en matière de compétences-formation 2018-2020 » se substituent à la feuille de route ministérielle de 2015. Ils sont le fruit d'une collaboration entre les services de la DRH, les directions générales et les représentants des services déconcentrés. Ils ont également été présentés et discutés avec les représentants du personnel lors de la tenue de la Commission ministérielle de la formation professionnelle (CMFP).

Ces axes stratégiques fixent les grandes orientations des principales priorités ministérielles techniques et transverses pour les trois années à venir.

Trois priorités ministérielles métiers et transverses ont ainsi été identifiées :

- développer les compétences managériales et les adapter aux évolutions,
- accompagner les transitions numériques et écologiques,
- favoriser la progression des compétences métiers.

L'objectif de ce nouveau cadre est de pérenniser et d'améliorer le système compétences formation pour qu'il permette le maintien d'un haut niveau de compétences notamment techniques.

En 2018, le nombre de journées-stagiaires est de 76043 (pour 83540 en 2017). Cette baisse s'explique par une année 2017 marquée par une augmentation exceptionnelle due au plan de requalification. Pour autant, le nombre de journées de stages a augmenté de 23 % (8068 en 2018, et 6529 en 2017), ce qui montre que les formats de stages se sont adaptés et ont des formats plus ramassés mais plus

fréquents, pour des agents disposant de moins en moins de temps à consacrer à la formation.

2 966 sessions de formation ont été programmées. On en décomptait 2 981 en 2017.

Le rapport femmes/hommes reste stable (49 % femmes/ 51 % hommes).

Le CMVRH sollicite prioritairement des agents des deux ministères en tant que formateurs occasionnels pour maintenir un vivier qui se renouvelle régulièrement, tous les deux ans environ.

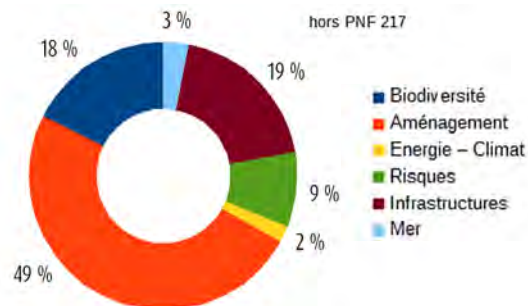
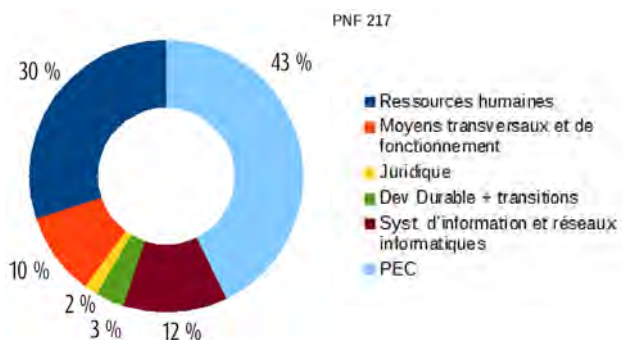
Un vivier de 2 164 formateurs internes est intervenu en 2018 pour les formations du CMVRH, qui assure la coordination de leurs interventions et propose régulièrement de valoriser cette fonction, notamment en organisant des journées d'échanges de pratiques et de professionnalisation orientées sur des modalités pédagogiques actives et innovantes.

Enfin, concernant le domaine des formations ouvertes et à distance (FOAD), le nombre d'inscriptions a augmenté en 2018 (plus de 7 000 contre 5 000 l'année précédente), avec de bons scores pour les dernières mises en ligne en libre accès, en particulier « La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) », « être fonctionnaire », et les « fondamentaux de la conduite de réunion ».

Les deux figures ci-dessous présentent la répartition des sessions de formations par domaine.

Le programme national de formation 217, dit « programme support », couvre un ensemble très large de domaines d'activités. Il porte des actions de formation qui relèvent des fonctions support pilotées par le SG, des politiques transverses animées par le CGDD et des problématiques communes à plusieurs programmes.





5-B-3 Le conseil à l'agent

Une autre activité majeure du conseil est le conseil à l'agent. Le ministère s'est en effet doté depuis le début des années 2000 d'un réseau de conseillers mobilité carrière (CMC) qui disposent d'une expérience reconnue. Ils sont soumis à une charte de déontologie. Ces conseillers sont à la disposition de tout agent du ministère, et leur fonction comprend deux dimensions :

- l'accompagnement sur le champ des compétences de la mobilité de l'agent dans le cadre de l'évolution des missions, des restructurations et des délocalisations,
- le conseil à l'agent tout au long de sa carrière pour valoriser ses compétences, son parcours et son projet professionnel.

Ils peuvent également être sollicités :

- par les employeurs dans le cas de situations difficiles.
- par le service RH en prévention de RPS

Pour l'année 2018, 1837 entretiens ont été menés par les CMC, concernant pour 80 % des entretiens thématiques. En valeur absolue, le nombre des entretiens a baissé. Parmi ceux-ci, la part des entretiens thématiques a augmenté. On observe que la part la plus importante des agents qui sollicitent les conseillers mobilité carrière (CMC) concerne les services déconcentrés.

L'évolution des statistiques sur trois années montre que la part des agents de catégorie B reste prépondérante dans les entretiens avec les CMC. La diminution des agents de catégorie C peut s'expliquer par le recul global de leur nombre. La part des agents de catégorie A est en nette croissance.

Enfin la part des femmes est de 59 %, les hommes 41 %.

	2016	2017	2018
Entretiens thématiques	78 %	78 %	80 %
Bilans de carrière	14 %	14 %	11 %
Entretiens de carrière	8 %	8 %	9 %
Agents de catégorie A	28 %	27 %	34 %
Agents de catégorie B	44 %	49 %	42 %
Agents de catégorie C	28 %	24 %	24 %
De 18 à 29 ans	5 %	8 %	7 %
De 30 à 39 ans	21 %	20 %	25 %
De 40 à 49 ans	41 %	39 %	40 %
De 50 à 59 ans	30 %	31 %	26 %
Plus de 60 ans	3 %	2 %	2 %



5-B-4 L'aide au recrutement

Le CMVRH organise ou aide à organiser des concours internes et examens professionnels ainsi que des procédures de recrutement sans concours. Il apporte aussi son assistance aux services dans la recherche de compétences particulières.

En 2018, 26 concours nationaux distincts ont été organisés dans les CVRH, tous déclinés sur plusieurs CVRH. Le nombre de recrutements sans concours a augmenté (15 en 2018, 8 en 2017), concernant principalement le recrutement d'agents administratifs.

1073 dossiers de candidatures ont été reçus pour 39 postes pourvus au total.

Enfin, le CMVRH a organisé 654 sessions de formations « préparation aux examens et concours », il y en avait eu 633 en 2017.

5-B-5 Le centre de ressources

Le CMVRH est doté d'un portail intranet : <http://intra.cmvrh.sg.e2.rie.gouv.fr> qui comporte un accès à un centre de ressources dématérialisé : <http://intra.cmvrh.sg.e2.rie.gouv.fr//centre-de-ressources-r24.html>

Le rapport d'activité complet du CMVRH en 2018 est disponible sur son site intranet :

http://intra.cmvrh.sg.e2.rie.gouv.fr//IMG/pdf/cmvrh-rapport_activites_2018_cle543b3f.pdf



6

**LA GESTION
PRÉVISIONNELLE
DES EFFECTIFS,
DES EMPLOIS
ET DES
COMPÉTENCES**

6-A L'analyse de la structure par métier

6-A-1 La définition du périmètre

Les analyses s'appuient sur les données issues de VisioM-Postes⁽¹⁾. Ces données saisies par les services combinent des informations qualitatives sur les postes (lien avec le répertoire des métiers, lien avec le programme LOLF, vacance, type particulier, devenir) et sur l'agent occupant le poste (nom, grade, ETP, date de prise de poste et de départ prévu, successeur probable). Les données figurant dans le présent bilan social reflètent la situation au 31 décembre 2018.

La fiabilisation des données dans VisioM-Postes nécessite une vigilance permanente de la part des services afin de disposer d'une cartographie précise des postes de nos ministères.

Ci-après, les effectifs des MTES/ MCTRCT sont analysés à la maille des familles professionnelles et des emplois-types (ET) tels que référencés dans le Répertoire ministériel des emplois-types (RME). Pour mémoire, celui-ci compte actuellement 272 emplois-types répartis dans 15 familles professionnelles (hors «Aviation civile»). Parmi les 15 familles professionnelles, 4 possèdent une ou plusieurs sous-familles. L'ensemble des familles et sous-familles sont au nombre de 23.

6-A-2 Les points clés de l'analyse de l'existant

En préambule, pour une meilleure compréhension des analyses qui suivent, il convient de rappeler que :

→ les opérateurs occupent une place importante dans la mise en œuvre des politiques publiques MTES/MCTRCT (33 % des effectifs ministériels en 2018),

→ les MTES/MCTRCT ont le souci de piloter l'ensemble des opérateurs avec l'objectif d'accroître la mobilité entre les différentes structures de façon à maintenir et à développer les compétences nécessaires à la réalisation des missions des deux ministères offrant ainsi de plus larges possibilités de parcours professionnels aux agents,

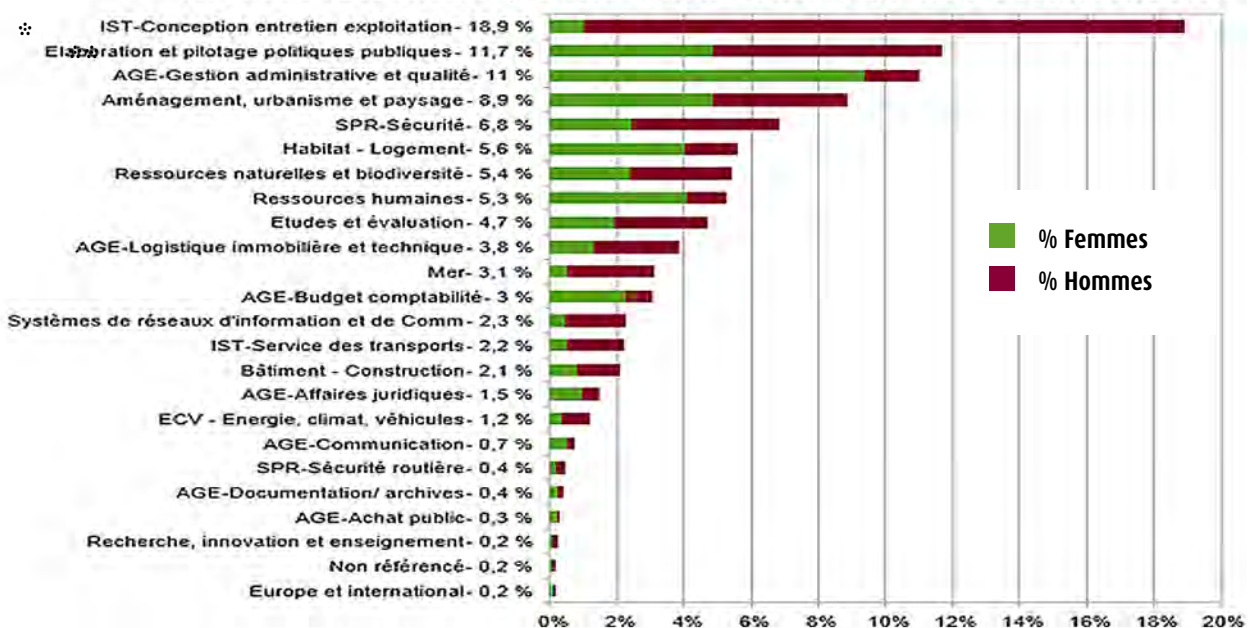
→ la DRH et les directions métiers actualisent régulièrement le RME. Ces travaux permettent davantage de précision dans la définition des métiers et la prise en compte de ces évolutions peut mécaniquement modifier la répartition globale entre familles professionnelles.

Le périmètre relevant de la Direction générale de l'aviation civile est exclu du champ d'analyse.

1) L'étude VisioM-Postes au 31/12/2018 considérée prend en compte les agents occupant un emploi MTES-MCTRCT au sein du périmètre suivant :
 - ensemble des services des zones de gouvernance régionales ;
 - zone de gouvernance de l'administration centrale (hors agents rattachés en gestion, hors Autorité de sûreté nucléaire et hors DPMA) ;
 - ensemble des services techniques centraux.

a) Analyse par famille professionnelle

Répartition des effectifs par famille professionnelle (nombre d'agents en 2018)



* Le domaine fonctionnel " élaboration et pilotage de politiques publiques " regroupe les emplois qui permettent de définir, piloter, et mettre en œuvre les politiques publiques dans le cadre des orientations gouvernementales.

** Le domaine fonctionnel " administration générale " regroupe les emplois qui contribuent à la coordination et au bon fonctionnement général des services de l'État et de leurs établissements publics, dans les domaines de la gestion administrative, de la documentation et des archives, avec pour objectif l'amélioration continue des processus.



En 2018, les trois familles professionnelles « IST - Conception, entretien exploitation », « EPP - Élaboration et pilotage des politiques publiques » et « GAQ - Gestion administrative et qualité » demeurent majoritaires en effectifs. Comme en 2017, elles concentrent 41,6% des effectifs des MTES/ MCTRCT.

Code et libellé famille professionnelle	F	H	Total général	Rappel 2017
CEE - IST-Conception entretien exploitation	383	6 655	7 038	6 998
EPP - Elaboration et pilotage politiques publiques	1 815	2 524	4 340	4 284
GAQ - AGE-Gestion administrative et qualité	3 478	623	4 101	4 219
AUP - Aménagement, urbanisme et paysage	1 814	1 476	3 291	3 484
SEC - SPR-Sécurité	913	1 624	2 537	2 501
HAB - Habitat - Logement	1 493	596	2 089	1 986
BIO - Ressources naturelles et biodiversité	881	1 132	2 013	1 689
RHS - Ressources humaines	1 522	430	1 952	1 890
ETU - Etudes et évaluation	718	1 030	1 748	1 727
LIT - AGE-Logistique immobilière et technique	491	929	1 420	1 471
MER - Mer	190	976	1 165	1 096
BUD - AGE-Budget comptabilité	842	292	1 133	1 102
SRI - Systèmes de réseaux d'information et de Comm	179	664	844	854
STR - IST-Service des transports	196	631	826	821
BAT - Bâtiment - Construction	299	485	784	798
AFJ - AGE-Affaires juridiques	359	183	542	524
ECV - Energie, climat, véhicules	134	308	442	347
COM - AGE-Communication	181	94	275	265
SER - SPR-Sécurité routière	61	105	165	404
DOC - AGE-Documentation/ archives	94	50	143	149
ACH - AGE-Achat public	77	38	116	124
RIE - Recherche, innovation et enseignement	30	51	81	77
Non référencé	32	37	69	356
EUR - Europe et international	37	21	58	48
Total général	16 220	20 952	37 172	37 211

Source VisioM-Postes au 31/12/2018



Les familles professionnelles ont connu des variations plus ou moins conséquentes par rapport à 2017.
 Détail pour les 15 premières familles professionnelles :

Famille professionnelle code	Famille professionnelle libellé	Type de variation	Niveau de variation
CEE	IST-Conception entretien exploitation	↗	41
EPP	Élaboration et pilotage politiques publiques	↗	56
GAQ	AGE-Gestion administrative et qualité	↘	-119
AUP	Aménagement, urbanisme et paysage	↘	-193
SEC	SPR-Sécurité	↗	36
HAB	Habitat - Logement	↗	103
BIO	Ressources naturelles et biodiversité	↗	324
RHS	Ressources humaines	↗	63
ETU	Etudes et évaluation	↗	21
LIT	AGE-Logistique immobilière et technique	↘	-51
MER	Mer	↗	70
BUD	AGE-Budget comptabilité	↗	32
SRI	Systèmes de réseaux d'information et de Comm	↘	-10
STR	IST-Service des transports	↗	6
BAT	Bâtiment - Construction	↘	-14
Solde des 15 principales familles professionnelles par rapport à l'effectif global		↗	363

Pour les 15 principales familles professionnelles, on observe une hausse significative pour :

- BIO - Ressources naturelles et bio diversité (+324)
- HAB - habitat logement (+103)

À l'inverse, les plus fortes baisses sont enregistrées par les familles professionnelles suivantes :

- AUP - Aménagement, urbanisme et paysage (-193)
- GAQ AGE - Gestion administrative et qualité (-119).

Les 10 premières familles professionnelles représentent 82,1% de l'effectif total en 2018 contre 81,3% en 2017.



Répartition des 10 principales familles professionnelles par macro-grades (effectifs, pourcentage, et pourcentage par macro-grade)

	A/A+		Part dans l'effectif total de la famille professionnelle	B		Part dans l'effectif total de la famille professionnelle	C		Part dans l'effectif total de la famille professionnelle	OPA		Part dans l'effectif total de la famille professionnelle
	F	H		F	H		F	H		F	H	
IST-Conception entretien exploitation	24 %	76 %	5 %	11 %	89 %	21 %	3 %	97 %	67 %	2 %	98 %	8 %
Elaboration et pilotage politiques publiques	41 %	59 %	90 %	52 %	48 %	10 %	53 %	47 %	0 %	25 %	75 %	0 %
AGE-Gestion administrative et qualité	57 %	43 %	1 %	74 %	26 %	27 %	90 %	10 %	72 %	37 %	63 %	0 %
Aménagement, urbanisme et paysage	49 %	51 %	20 %	48 %	52 %	56 %	76 %	24 %	24 %	18 %	82 %	0 %
SPR-Sécurité	43 %	57 %	44 %	32 %	68 %	49 %	41 %	59 %	4 %	2 %	98 %	3 %
Habitat - Logement	61 %	39 %	22 %	70 %	30 %	58 %	88 %	12 %	20 %	100 %	0 %	0 %
Ressources naturelles et biodiversité	48 %	52 %	35 %	40 %	60 %	59 %	65 %	35 %	6 %	13 %	87 %	1 %
Ressources humaines	72 %	28 %	20 %	75 %	25 %	45 %	87 %	13 %	34 %	7 %	93 %	1 %
Etudes et évaluation	41 %	59 %	30 %	43 %	57 %	56 %	36 %	64 %	13 %	29 %	71 %	1 %
AGE-Logistique immobilière et technique	13 %	87 %	2 %	39 %	61 %	17 %	44 %	56 %	63 %	2 %	98 %	18 %

Source : VMP au 31/12/2018

Analyse par macro-grade

En 2018, la part de chacun des macro-grades dans l'effectif global des MTES/ MCTRCT reste identique au constat fait en 2017.

- En 2018, le macro-grade A/A+ représente 26 % de l'effectif global. Le pourcentage de catégorie A/A+ est stable dans la plupart des familles professionnelles exceptée la famille « RHS - ressources humaines » (+7 %) ainsi que « aménagement, urbanisme et paysage » et « SPR - Sécurité routière » dont le nombre a augmenté de 2 %.

- Le macro-grade B représente 37,9 % de l'effectif global. Les plus fortes progressions de ce macro-grade concernent les familles « AGE - gestion administrative et qualité » « AUP - Aménagement, urbanisme et paysage » « BIO - Ressources naturelles et biodiversité » et « ETU - Etudes et évaluation » (+2 %), alors que la famille « RHS - ressources humaines » enregistre quant à elle une baisse de 3 % du nombre de ses catégories B.

- Enfin, le macro-grade C représente 33 % de l'effectif global en 2018. 8 des 10 principales familles professionnelles voient leur nombre de catégories C diminuer, tout particulièrement « RHS - Ressources humaines » qui enregistre une baisse de 4 % ainsi que « ETU - Etudes et évaluation » et « AUP - Aménagement, urbanisme et paysage » (-3 %).

La famille « RHS - ressources humaines » est celle qui enregistre le plus de variation dans sa part de l'effectif total

avec +7 % pour les catégories A/A+, -3 % pour les catégories B et -4 % pour les catégories C. À l'inverse, les familles « EPP - Elaboration et pilotage politiques publiques » (aucune variation) et « IST - conception entretien exploitation » (+1 % dans le macro-grade B et macro-grade A/A+ et C inchangés) sont celles qui enregistrent le moins de variation dans leur part de l'effectif total par macro-grade.

Le macro-grade A/A+ est celui qui a le moins varié par rapport à 2017 puisque sa part des effectifs est restée identique dans 6 des 10 principales familles. Les 4 autres familles voient leur part de macro-grade A/A+ évoluer de +/-2 % sauf la famille « RHS - Ressources humaines » avec +7 %.

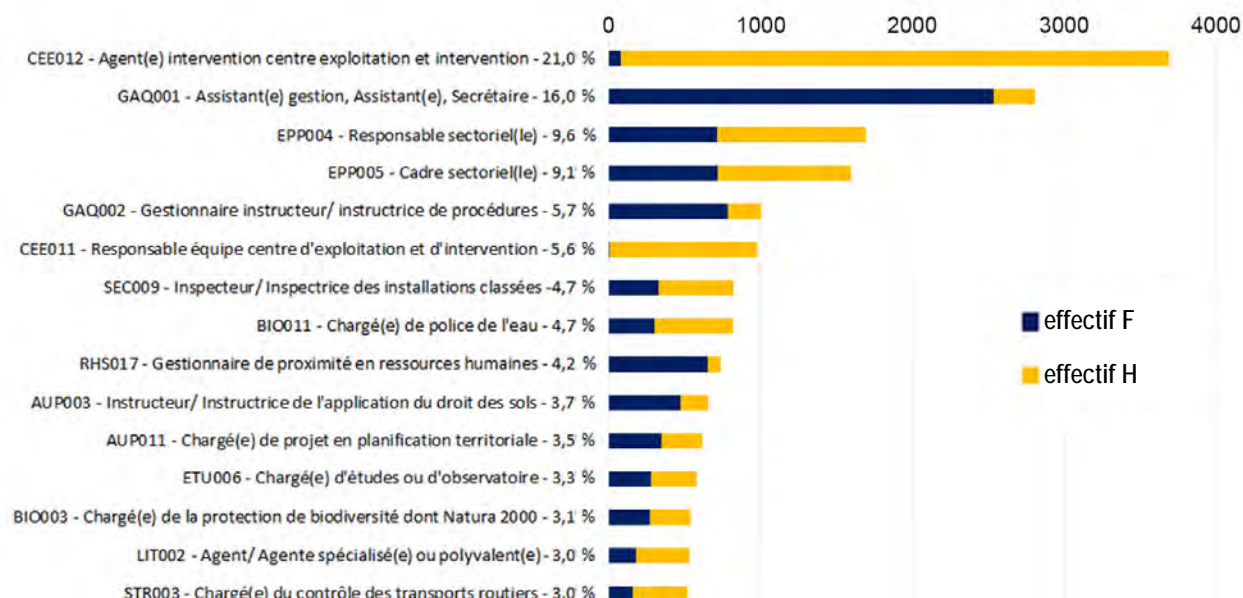
À l'inverse le macro-grade C est celui dont les parts dans les effectifs des différentes familles professionnelles ont le plus évolué et toujours à la baisse avec notamment -4 % sur le macro-grade C dans la famille « RHS - Ressources humaines », et -3 % pour les familles « ETU - Etudes et évaluation » et « AUP - Aménagement, urbanisme et paysage ».

Analyse par genre sur les 10 principales familles professionnelles

Toutes familles confondues, les OPA sont les plus masculinisés (95,1%) devant le macro-grade des A/A+ (56,2%). Les familles les plus féminisées sont « GAQ – AGE Gestion administrative et qualité » (89,6% de C et 72,4% de B), « RHS – Ressources humaines » (72% de A/A+, 75% de B et 86,9% de C) et « HAB – Habitat logement » (60,9% de A/A+, 69,7% de B et 87,9% de C).

On note que dans le macro-grade A/A+, la part des femmes augmente de 1 à 6% dans l'intégralité des 10 principales familles professionnelles.

L'évolution des missions des MTES/ MCTRCT, nécessite des modifications de la structure catégorielle des effectifs afin de prendre en compte l'évolution des métiers exercés par les agents de catégorie C et B qui en découle.



En 2018, l'emploi type « BUD005 – Gestionnaire de crédits » a disparu au profit de l'emploi type « BIO003 – Chargé(e) de la protection de biodiversité dont Natura 2000 ».

En 2018, les 15 emplois-types majoritaires représentent 47,39% de l'effectif total contre 46,7% en 2017.



Effectifs par emploi type (les 15 principaux), par sexe en poste physique

EMPLOI TYPE CODE	EMPLOI TYPE LIBELLE	F		H		Total général 2018	Total général 2018	Rappel 2017	Total général 2017
		effectif	part	effectif	part				
CEE012	Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	80	2,2 %	3 612	97,8 %	3 692	21,0 %	3 587	20,7 %
GAQ001	Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	2 537	90,3 %	273	9,7 %	2 810	16,0 %	2 965	17,1 %
EPP004	Responsable sectoriel(le)	715	42,2 %	979	57,8 %	1 694	9,6 %	1 632	9,4 %
EPP005	Cadre sectoriel(le)	721	45,1 %	878	54,9 %	1 599	9,1 %	1 524	8,8 %
GAQ002	Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	787	78,0 %	222	22,0 %	1 009	5,7 %	961	5,5 %
CEE011	Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	9	0,9 %	972	99,1 %	981	5,6 %	997	5,7 %
SEC009	Inspecteur/ Inspectrice des installations classées	332	40,3 %	491	59,7 %	823	4,7 %	767	4,4 %
BIO011	Chargé(e) de police de l'eau	302	36,8 %	519	63,2 %	821	4,7 %	677	3,9 %
RHS017	Gestionnaire de proximité en ressources humaines	652	88,3 %	87	11,7 %	738	4,2 %	747	4,3 %
AUP003	Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols	475	72,4 %	181	27,6 %	656	3,7 %	793	4,6 %
AUP011	Chargé(e) de projet en planification territoriale	349	56,5 %	269	43,5 %	618	3,5 %	647	3,7 %
ETU006	Chargé(e) d'études ou d'observatoire	280	48,5 %	297	51,5 %	577	3,3 %	546	3,1 %
BIO003	Chargé(e) de la protection de la biodiversité dont Natura 2000	271	50,2 %	269	49,8 %	540	3,1 %	407	2,3 %
LIT002	Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	183	34,2 %	352	65,8 %	534	3,0 %	587	3,4 %
STR003	Chargé(e) du contrôle des transports routiers	158	30,2 %	365	69,8 %	523	3,0 %	520	3,0 %
Total		7 851	44,6 %	9 765	55,4 %	17 617	100,0 %	17 355	100,0 %

Sur les 15 emplois-types majoritaires en nombre d'agents aux MTES/MCTRCT, le taux de féminisation baisse et passe à 44,6 % contre 45,6 % en 2017, ce qui reste toutefois légèrement supérieur à celui de l'effectif global MTES/MCTRCT qui compte 43,6 % de femmes en 2018 (contre 43,2 % en 2017).

Certains emplois-types font apparaître un écart important, avec par exemple 97,8 % d'hommes sur l'emploi-type « Agent(e) intervention centre exploitation et intervention » ou 90,3 % de femmes sur l'emploi-type « Assistant(e) gestion, Assistant(e), secrétaire ».

La part des femmes augmente dans plusieurs emplois-types notamment : « Chargé(e) de police de l'eau » (+2,7 %), « Chargé(e) de projet en planification territoriale » (+2,6 %), « Chargé(e) du contrôle des transports routiers » (+1,9 %), « Responsable sectoriel(le) » (+1,6 %), « Chargé(e) d'études ou d'observatoire » (+1 %).

Évolution des 15 principaux emplois types entre 2017 et 2018

Emploi type libellé	Variation entre 2017 et 2018	Écart entre effectif 2017 et effectif 2018
CEE012 - Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	↗	105
GAQ001 - Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	↘	-155
EPP004 - Responsable sectoriel(le)	↗	63
EPP005 - Cadre sectoriel(le)	↗	75
GAQ002 - Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	↗	49
CEE011 - Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	↘	-16
SEC009 - Inspecteur/ Inspectrice des installations classées	↗	57
BIO011 - Chargé(e) de police de l'eau	↗	145
RHS017 - Gestionnaire de proximité en ressources humaines	↘	-9
AUP003 - Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols	↘	-137
AUP011 - Chargé(e) de projet en planification territoriale	↘	-29
ETU006 - Chargé(e) d'études ou d'observatoire	↗	31
BIO003 - Chargé(e) de la protection de biodiversité dont Natura 2000	↗	132
LIT002 - Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	↘	-53
STR003 - Chargé(e) du contrôle des transports routiers	↗	3

La diminution la plus significative concerne l'effectif de l'emploi-type « GAQ001 – Assistant(e) gestion, assistant(e), secrétaire » avec une baisse de -155 ETP.

Parallèlement, les emplois types « AUP003 – Instructeur/ instructrice de l'application du droit des sols » (-137 ETP) et « LIT002 – Agent/ agente spécialisé(e) ou polyvalent » (-53 ETP) enregistrent également de fortes baisses.



6-B Les évolutions d'emplois

Synthèse des évolutions d'emplois 2018

Périmètre MTES/MCTRCT

Politiques publiques	Variation effectif 2018/effectif 2017
Fonctions supports	-230
Infrastructures	-237
Sécurité et éducation routières	0
Affaires maritimes	-45
Paysage, eau et biodiversité	-81
Urbanisme, aménagement, logement et habitat (MCT)	-208
Prévention des risques	-18
Energie, climat et après-mines	0
Expertise, Information géographique et météorologique	-14
CNDP	1
Commission de régulation de l'énergie	2
Autorité de sûreté nucléaire	2

6

6-C L'analyse par âge des effectifs

Entre 2017 et 2018, la moyenne d'âge des agents des MTES/ MCTRCT est passée de 49 ans et 2 mois à 48 ans et 1 mois.

L'âge moyen des femmes est de 49 ans et 1 mois en 2018 contre 49 ans et 6 mois en 2017, et celui des hommes de 48 ans et 8 mois en 2018 contre 49 ans en 2017. On constate donc un rajeunissement de 4 mois pour les hommes et de 5 mois pour les femmes entre 2017 et 2018 sur l'ensemble des familles professionnelles, à l'inverse de la tendance au vieillissement observée les années précédentes.



Age moyen des agents par famille professionnelle

Famille professionnelle code	Famille professionnelle libellé	Femmes		Hommes		moyenne d'âge globale	
		2018	2017	2018	2017	2018	2017
MER	Mer	46a 06m	47a 06m	50a 00m	49a 07m	49a 05m	49a 2m
ACH	AGE-Achat public	48a 08m	48a 06m	48a 05m	46a 10m	48a 07m	47a 11m
AFJ	AGE-Affaires juridiques	47a 10m	48a 06m	46a 04m	48a 00m	47a 04m	48a 4m
AUP	Aménagement, urbanisme et paysage	50a 01m	50a 08m	51a 02m	51a 05m	50a 07m	51a 0m
BAT	Bâtiment - Construction	48a 04m	48a 11m	50a 12m	50a 08m	49a 12m	50a 1m
BIO	Ressources naturelles et biodiversité	45a 07m	45a 02m	47a 07m	47a 11m	46a 09m	46a 8m
BUD	AGE-Budget comptabilité	50a 03m	50a 08m	47a 07m	48a 05m	49a 07m	50a 1m
CEE	IST-Conception entretien exploitation	43a 07m	43a 10m	47a 01m	47a 02m	46a 10m	47a 1m
COM	AGE-Communication	46a 10m	47a 05m	49a 05m	47a 06m	47a 09m	47a 5m
DOC	AGE-Documentation/ archives	54a 01m	54a 05m	50a 08m	52a 07m	52a 10m	53a 10m
ECV	ECV - Energie, climat, véhicules	44a 04m	45a 02m	47a 01m	48a 0m	46a 02m	47a 2m
EPP	Élaboration et pilotage politiques publiques	46a 10m	47a 02m	49a 05m	50a 00m	48a 05m	48a 11m
ETU	Études et évaluation	46a 06m	47a 00m	48a 07m	49a 5m	47a 10m	48a 6m
EUR	Europe et international	43a 04m	47a 00m	43a 03m	39a 08m	43a 04m	43a 6m
GAQ	AGE-Gestion administrative et qualité	52a 11m	53a 01m	51a 02m	51a 1m	52a 08m	52a 10m
HAB	Habitat - Logement	49a 00m	49a 05m	47a 11m	47a 11m	48a 09m	49a 0m
LIT	AGE-Logistique immobilière et technique	54a 05m	54a 07m	52a 05m	52a 11m	53a 01m	53a 6m
RHS	Ressources humaines	49a 12m	50a 01m	51a 03m	50a 11m	50a 03m	50a 4m
RIE	Recherche, innovation et enseignement	49a 06m	49a 05m	53a 01m	54a 2m	51a 10m	52a 10m
SEC	SPR-Sécurité	42a 06m	42a 10m	46a 07m	47a 2m	45a 01m	45a 7m
SER	SPR-Sécurité routière	49a 08m	50a 02m	51a 11m	52a 02m	51a 01m	51a 5m
SRI	Systèmes de réseaux d'information et de Comm	49a 07m	49a 07m	48a 08m	48a 10m	48a 10m	49a 0m
STR	IST-Service des transports	46a 05m	46a 08m	49a 01m	48a 07m	48a 05m	48a 2m
ZZZ	Non référencé	50a 03m	49a 00m	46a 02m	51a 10m	48a 04m	50a 07m
Total général		49a 01m	49a 06m	48a 08m	49a 0m	48a 10m	49a 2m

Modification du mode de calcul des âges : afin d'être en cohérence avec les âges moyens calculés à partir des données provenant de Réhucit, le mode de calcul de l'âge des agents a été modifié ici. En effet, l'âge calculé correspond désormais à l'âge atteint dans l'année observée (ici 2018). Les années précédentes, l'âge était calculé par différence de dates puis arrondi au chiffre supérieur.

En 2018, 11 familles professionnelles (sur 23) présentaient une moyenne d'âge supérieure à la moyenne d'âge de l'effectif global qui se situait à 48 ans et 10 mois. En 2017, 10 familles se situaient au-delà de la moyenne d'âge de l'effectif global qui était de 49 ans et 2 mois.

Il est à noter qu'en 2017, seule la famille «AGE - Communication» a vu sa moyenne d'âge globale baisser alors que les 22 autres familles professionnelles ont vu leur moyenne d'âge globale augmenter.

En 2018, seules 5 familles ont vu leur moyenne d'âge augmenter, les 18 autres diminuant.

La moyenne d'âge la plus élevée est celle de la famille «AGE - Logistique immobilière et technique» (53 ans et 1 mois) alors que la plus jeune est détenue par la famille «EUR - Europe et international» (43 ans et 4 mois). L'écart est de 9 ans et 9 mois entre ces deux familles.

Les familles professionnelles qui enregistrent le vieillissement le plus important sont «AGE - Achat public» (+ 8 mois) ainsi que «COM - AGE communication» (+ 4 mois). Celles qui enregistrent le rajeunissement le plus important sont «AFJ - Affaires juridiques» (-12 mois), «DOC - Documentation, archives» (-12 mois), «ECV - Energie, climat, véhicules» (-12 mois) et «RIE - Recherche, innovation, enseignement» (-12 mois).



Si l'on tient compte des 18 familles professionnelles dont la moyenne d'âge a diminué, la baisse moyenne est de 3,8 mois.

À l'inverse pour les 5 familles professionnelles dont la moyenne d'âge a augmenté, la hausse moyenne est alors de 5,8 mois.

Les trois familles professionnelles les plus importantes en effectifs enregistrent des baisses de la moyenne d'âge. « IST - Conception entretien exploitation » (-3 mois), « EPP - Élaboration et pilotage politiques publiques » (-6 mois) et « AGE - Gestion administrative et qualité » (-2 mois).

Âge moyen des agents sur les 15 emplois-types majoritaires

Emploi type code	Emploi type libellé	Femmes		Hommes		Moyenne d'âge globale	
		2018	2017	2018	2017	2018	2017
CEE012	Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	43a 05m	44a 01m	45a 06m	45a 10m	45a 06m	45a 09m
GAQ001	Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	53a 02m	53a 04m	51a 03m	51a 04m	52a 12m	53a 02m
EPP004	Responsable sectoriel(le)	47a 01m	47a 04m	49a 04m	49a 11m	48a 05m	48a 11m
EPP005	Cadre sectoriel(le)	45a 02m	45a 01m	46a 10m	46a 11m	46a 01m	46a 01m
GAQ002	Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	52a 06m	52a 10m	51a 06m	51a 08m	52a 03m	52a 06m
CEE011	Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	46a 01m	44a 06m	50a 12m	51a 00m	50a 11m	50a 12m
SEC009	Inspecteur/ Inspectrice des installations classées	40a 08m	39a 11m	44a 12m	45a 10m	43a 03m	43a 05m
BIO011	Chargé(e) de police de l'eau	46a 02m	46a 11m	49a 01m	49a 05m	48a 00m	48a 07m
RHS017	Gestionnaire de proximité en ressources humaines	49a 06m	49a 10m	49a 05m	48a 11m	49a 06m	49a 09m
AUP003	Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols	53a 05m	53a 07m	52a 01m	52a 12m	53a 00m	53a 05m
AUP011	Chargé(e) de projet en planification territoriale	46a 04m	47a 11m	48a 01m	48a 03m	47a 01m	48a 00m
ETU006	Chargé(e) d'études ou d'observatoire	45a 04m	45a 07m	48a 08m	49a 00m	47a 01m	47a 05m
BIO003	Chargé(e) de la protection de biodiversité dont Natura 2000	46a 07m	44a 12m	46a 00m	46a 06m	46a 04m	45a 09m
LIT002	Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	56a 04m	56a 02m	53a 03m	52a 10m	54a 04m	53a 12m
STR003	Chargé(e) du contrôle des transports routiers	46a 07m	46a 05m	49a 05m	48a 11m	48a 07m	48a 03m

Parmi les 15 emplois-types majoritaires, 6 emplois présentent une moyenne d'âge supérieure à la moyenne d'âge globale (48 ans et 10 mois), dont 4 entre 52 et 55 ans.

Pour les 9 emplois-types présentés ici dont la moyenne d'âge est inférieure à la moyenne de l'effectif total, celle-ci est comprise entre 43 ans et 3 mois et 48 ans et 7 mois.

La plus forte baisse d'âge moyen concerne l'emploi type « AUP011 - Chargé(e) de projet en planification territoriale » (-11 mois). Tous les emplois-types voient leur moyenne d'âge baisser, sauf « BIO003 - Chargé(e) de la protection de la biodiversité dont Natura 2000 » (+7 mois), « LIT002 - Agent/Agent(e) spécialisé(e) ou polyvalent(e) » (+4 mois) et « STR003 - Chargé(e) du contrôle des transports routiers » (+4 mois).



6-D L'actualisation des dispositifs de connaissance

6-D-1 L'actualisation du répertoire des emplois-types ministériels (RME)

La DRH mène des travaux d'actualisation du répertoire ministériel des emplois en continu, toujours en lien avec les directions métiers et les ZGE, et éventuellement à leur initiative, de sorte que le RME soit un outil vivant, décrivant les métiers des MTES/MCTRCT au plus près de leurs évolutions.

6-D-2 Le réseau GPEEC et partage d'expériences

Le réseau des chargés de mission GPEEC traite des questions « métiers » propres à la gestion prévisionnelle des ressources

humaines, notamment la méthodologie et les outils de la GPRH, le partage d'expériences, la capitalisation de bonnes pratiques. Il assure une veille sur l'information concernant les questions utiles à la GPRH (actualités réglementaires).

Par ailleurs, un parcours de professionnalisation des chargés de mission GPEEC visant à consolider et développer les acquis méthodologiques et opérationnels du réseau a été développé. Ce parcours était initialement construit en trois modules, principalement à destination des chargés de mission GPEEC. Les modules 1 et 2 de ce parcours sont également ouverts à tout agent amené à participer à une démarche de GPEEC en ZGE. En 2018, en raison d'un fort renouvellement des chargés de missions GPEEC au sein du réseau, une refonte de ce parcours de professionnalisation a été engagée. Ces travaux sont menés en étroite collaboration avec le réseau des chargés de missions GPEEC mais également le CVRH d'Arras et la sous-direction FORCQ.

6-E La mise en œuvre d'une GPRH locale

6-E-1 L'actualisation des plans de GPRH

Les orientations politiques en termes de missions et d'effectifs doivent être prises en compte dans les plans de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH).

Sous le pilotage du responsable de zone de gouvernance des effectifs (RZGE), cette actualisation annuelle doit être réalisée dans le cadre d'une concertation avec les services de la zone de gouvernance, employeurs d'agents des ministères.

Chaque RZGE doit ainsi se doter d'un plan régional de GPRH (ou volet GPEEC du document stratégique régional) qui lui permette d'aborder le dialogue de gestion en disposant d'une visibilité sur l'état de ses ressources et besoins exprimés en effectifs, macro-grades, mais également en métiers et compétences.

Sur la base d'un diagnostic portant sur un état des lieux initial et des projections d'évolution en matière de postes et de compétences, ce document présente également le plan d'actions RH régional défini au regard des objectifs et contraintes particulières de la ZGE.

La DRH poursuit son appui aux ZGE au travers d'un appui méthodologique aux travaux régionaux.

6-E-2 Volet RH du dialogue de gestion avec les services

En 2018, les réunions stratégiques du dialogue de gestion comportent un volet RH. Des échanges à caractère technique peuvent avoir lieu par ailleurs sur demande des services. Ces temps d'échanges entre la DRH et les services permettent d'identifier les actions à conduire, essentiellement sur les chantiers prioritaires de la DRH.



7

LA PRÉVENTION, LES CONDITIONS ET LE TEMPS DE TRAVAIL

7-A La prévention

7-A-1 Les assistants et les conseillers de prévention (AP/CP)

Le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique visait la rénovation et la valorisation du réseau des agents de prévention. La déclinaison de deux profils distincts permettait de structurer ce réseau sur deux niveaux :

- les assistants de prévention (AP) qui constituent le niveau de proximité,
- les conseillers de prévention (CP) qui assurent une mission de coordination.

Leur rôle, l'organisation du réseau et la définition de leurs missions ont fait l'objet d'une première note ministérielle en date du 19 avril 2012. Par ailleurs, disposant désormais à l'échelle nationale d'un retour d'expérience de quelques années, la commission centrale hygiène sécurité et conditions de travail du Conseil supérieur de la Fonction publique d'État a publié des préconisations visant à renforcer le réseau des AP/CP des administrations de l'État. Ces préconisations ont fait l'objet d'une note ministérielle en date du 28 septembre 2016.

La population des AP/CP

Pour nos ministères, en 2018, le nombre total d'AP ou de CP s'élève à 214 (90 femmes et 124 hommes) contre 204 en 2017. Cette population est composée de 160 AP (75 femmes et 85 hommes) et de 54 CP (15 femmes et 39 hommes) et représente 124,2 ETP en 2018 contre 120,8 en 2017.

La répartition de la quotité de temps de travail dédiée à cette mission est la suivante :

- 38 % de ces agents exercent cette fonction entre 80 % et 100 % de leur temps de travail,
- 18 % d'entre eux exercent cette fonction entre 50 % et moins de 80 % de leur temps de travail,
- 44 % d'entre eux, enfin, exercent cette fonction à moins de 50 % de leur temps de travail.

Les AP-CP se répartissent comme suit :

- 35 AP-CP (contre 30 en 2017), dont 31 AP et 4 CP pour l'Administration Centrale, représentant 13 ETP, avec une quotité de travail moyenne de 37 %,
- 28 AP-CP (contre 26 en 2017), dont 13 AP et 15 CP pour l'ensemble des DREAL, représentant 20,7 ETP, avec une

quotité de travail moyenne de 74 %,

- 103 AP-CP (contre 100 en 2017) dont 90 AP et 13 CP pour l'ensemble des DDT(M), représentant 48,9 ETP, avec une quotité de travail moyenne de 47 %,

→ 9 AP-CP comme en 2017, dont 7 AP et 2 CP pour l'ensemble des départements et territoires d'Outre Mer, représentant 5,2 ETP avec une quotité de travail moyenne de 58 %,

→ 33 AP-CP (contre 32 en 2017), dont 18 AP et 15 CP pour l'ensemble des DIR, représentant 31,8 ETP, avec une quotité de travail moyenne de 96 %,

→ 7 AP-CP comme en 2017, dont 1 AP et 6 CP pour l'ensemble des DIRM, représentant 4,6 ETP, avec une quotité de travail moyenne de 66 %.

Les réseaux d'AP/CP

Les AP/CP se regroupent en réseaux métiers (réseau des AP/CP des DIR par exemple auxquels participent aussi les services de la DRH de nos ministères) ou en réseaux régionaux.

Ces réseaux métiers comme les réseaux régionaux se réunissent 2 à 3 fois par an. Ces rencontres sont pour partie animées par un inspecteur santé et sécurité au travail.

La formation des AP/CP

En 2018, 32 AP/CP ont suivi, la formation prise de poste organisée par les CVRH de Rouen et de Mâcon.

Cette formation comporte un socle tronc commun de 3 modules de 4 jours répartis sur l'année et portant sur les fondamentaux de la mission. Ce tronc commun est prolongé par des modules complémentaires optionnels, au choix de leurs bénéficiaires, pour perfectionner ou approfondir les thématiques les plus utiles à l'exercice de leurs missions (cf. par exemple sur la gestion des équipements de protection individuelle, sur la co-activité ...). L'offre cumulée de formation que représentent ces modules complémentaires optionnels correspond à l'équivalent de 2 semaines de formations. Ces modules doivent de préférence être suivis dans un délai de 2 ans à partir de la prise de poste.



Quotité de temps de travail dévolue à la mission d'AP ou de CP

SERVICES	CP AP	SEXE		TOTAL CP/AP	100%		90%		80%		70%		60%		50%		40%		30%		20%		10%		ETP
		F	H		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			
ADMINISTRATION CENTRALE	CP	1	3	4	1	3																			4
	AP	15	16	31		2								3			1	1	1	11	11			1	9
DREAL AUVERGNE RHONE ALPES	CP	0	1	1		1																			1
	AP	0	1	1		1																			1
DREAL BOURGOGNE FRANCHE-COMTE	CP	0	1	1											1										0,5
	AP	0	1	1											1										0,5
DREAL BRETAGNE	CP	0	1	1		1																			1
	AP	0	0	0																					0
DREAL CENTRE VAL DE LOIRE	CP	1	0	1	1																				1
	AP	0	0	0																					0
DREAL CORSE	CP	0	1	1													1								0,4
	AP	0	0	0																					0
DREAL GRAND EST	CP	1	0	1	1																				1
	AP	0	3	3		1			1						1										2,3
DREAL HAUTS DE FRANCE	CP	1	0	1	1																				1
	AP	0	1	1											1										0,5
DREAL ÎLE-DE-FRANCE (hors AC)	CP	1	2	3		2																	1		2,1
	AP	1	2	3		2													1						2,2
DREAL NORMANDIE	CP	1	0	1																			1		0,1
	AP	1	0	1															1						0,2
DREAL NOUVELLE AQUITAINE	CP	1	0	1	1																				1
	AP	1	1	2										1			1								0,9
DREAL OCCITANIE	CP	0	1	1		1																			1
	AP	0	1	1		1																			1
DREAL PAYS DE LA LOIRE	CP	1	0	1	1																				1
	AP	0	0	0																					0
DREAL PACA	CP	0	1	1		1																			1
	AP	0	0	0																					0
DDT/DDTM	CP	3	9	12		3								2	3			1	1		2				7,8
	AP	46	44	90	4	8	1	1	2	1		1	1	9	6	11	8	9	7	6	10	3	2		41,1
OUTRE MER	CP	1	1	2	1	1																			2
	AP	3	4	7										3	3						1				3,2
DIR	CP	2	13	15	2	13																			15
	AP	7	11	18	6	9			1						2										16,8
DIR MER	CP	1	5	6	1	2																3			3,6
	AP	1	0	1	1																				1
TOTAL	CP	15	39	54	10	28	0	0	0	0	0	0	0	2	4	0	1	1	1	0	5	2	0		44,5
	AP	75	85	160	11	24	1	1	3	2	0	1	1	0	16	14	11	10	10	8	19	22	3	3	79,7



7-A-2 La médecine de prévention

Conformément aux dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, les chefs de service, au sens de l'autorité administrative, veillent à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents.

Pour répondre à leurs obligations en matière de santé au travail, ils s'attachent les services de médecins de prévention, soit par le biais de la voie contractuelle, soit par la voie du conventionnement avec des services de santé au travail ou d'adhésion à des associations en médecine du travail.

Les médecins de prévention assurent deux grands types de missions :

- l'action sur le milieu professionnel ;
- la surveillance médicale des agents.

Au sein de nos ministères, ils organisent leur temps de travail pour, entre autres activités, effectuer les visites médicales, participer aux réunions locales ou nationales, notamment celles des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, mener des actions sur le milieu professionnel et, pour certains d'entre eux, assurer une fonction de coordination, de porte-parolat.

La nature même de ces missions confère au médecin de prévention, de par sa connaissance du milieu professionnel dans lequel il (elle) exerce ses fonctions un rôle spécifique et essentiel parmi les acteurs de prévention.

En 2018, l'effectif des médecins de prévention en exercice est de 34 (37 en 2017), représentant près de 12 équivalents temps plein.

A l'instar du constat réalisé l'année précédente, les fins d'activité de médecins de prévention faisant valoir leur droit à la retraite en 2018 se poursuivent dans les mêmes proportions (7 fins d'activité). Le recrutement de 5 médecins dans l'année a compensé pour partie ces départs. Cependant l'absence de 2 médecins pour raison de santé entraîne une diminution du taux de couverture médicale à 74 % (78 % en 2017).

Le dispositif de collaborateur médecin, autorisé depuis 2014 conformément à l'article 10 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, se révèle difficile à mettre en œuvre. Aucun médecin n'a été recruté dans ce cadre en 2018.

Pour pallier les déficits en recrutement de médecins de prévention et les difficultés croissantes à pouvoir bénéficier des prestations de services en santé au travail saturés, les services des régions Normandie et Auvergne - Rhône-Alpes se sont mobilisés au niveau inter-fonction publique pour mettre en place des services de médecine de prévention mutualisés, à titre expérimental.

En fin 2018, la concrétisation du dispositif de mutualisation était en voie d'aboutissement pour les services du département du Puy de Dôme tandis que l'expérimentation conduite dans le département du Rhône était bien engagée.

La surveillance médicale des agents des MTES et MCTRCT

	Visite médicale annuelle	Visite médicale quinquennale	Visite médicale à la demande	Total
2018	5 844	2 103	691	8 638
Rappel 2017	8 622	4 482	2 476	15 580

La couverture médicale des agents des MTES et MCTRCT

2018	Médecins de prévention	Services communs à plusieurs administrations	Services de santé au travail	Associations de médecins	Services de santé au travail en agriculture	Non couverts	Total des agents couverts	Total
Nombre d'agents couverts par : (DDT(M) incluses, hors EP)	14 632	3 786	8 205	1 032	1 103	9 260	28 758	39 112
Pourcentage	37,40 %	9,67 %	20,98 %	2,63 %	2,82 %	23,70 %	73,50 %	100,00 %



La répartition de la couverture médicale

Par type de services et par type de prestations

	Couverture médicale internalisée ⁽¹⁾ Part d'agents couverts	Couverture médicale externalisée ⁽²⁾ Part d'agents couverts	Absence de couverture médicale Part d'agents non couverts	% de couverture médicale	% de couverture médicale Rappel 2017
Services déconcentrés (hors DDI)	18,87 %	20,24 %	9,42 %	39,11 %	39,92 %
DDT-DDTM	17,41 %	14,44 %	5,64 %	31,85 %	32,86 %
STC/SCN/Ecoles	1,10 %	1,28 %	0,86 %	2,38 %	2,51 %
Administration centrale	0,03 %	0,15 %	10,55 %	0,18 %	3,01 %
Total	37,40 %	36,10 %	26,50 %	73,50 %	78,30 %

(1) Médecine de prévention assurée par un médecin sous contrat ministériel (32 médecins de prévention en exercice pour ce périmètre).

(2) Médecine de prévention assurée par un service de santé au travail, une association en médecine du travail, une autre administration, un EP...

Par région, photographie au 1^{er} décembre 2018

	% d'agents suivis par des Mdp sous contrat ministériel	% d'agents suivis par SST ou autres prestataires externes	% de couverture médicale	% de couverture médicale Rappel 2017
Grand Est	9 %	50 %	59 %	59 %
Hauts de France	91 %	9 %	100 %	100 %
Bourgogne – Franche-Comté	16 %	66 %	82 %	98 %
Normandie	30 %	29 %	58 %	100 %
Pays de Loire	45 %	49 %	94 %	94 %
Bretagne	39 %	18 %	57 %	65 %
Nouvelle Aquitaine	58 %	40 %	98 %	83 %
Auvergne – Rhône-Alpes	33 %	21 %	54 %	54 %
Centre Val de Loire	51 %	41 %	92 %	100 %
Occitanie	76 %	21 %	97 %	97 %
Provence Alpes Côte d'Azur	66 %	33 %	99 %	90 %
Île-de-France	14 %	86 %	100 %	100 %
Corse	65 %	0 %	65 %	65 %
Guadeloupe	0 %	100 %	100 %	100 %
Guyane	0 %	100 %	100 %	100 %
Martinique	0 %	100 %	100 %	100 %
Mayotte	0 %	100 %	100 %	100 %
Réunion	0 %	100 %	100 %	100 %
Saint Pierre et Miquelon	0 %	100 %	100 %	100 %
Administration centrale	0 %	1 %	1 %	28 %
TOTAL	38 %	36 %	74 %	78 %



La compensation du déficit de médecin sous contrat par le recours à des services externes de santé au travail qui permettait d'amortir l'impact des départs de médecins et de résoudre en partie les situations de carence connaît désormais ses limites, ces services étant eux aussi rattrapés par la pénurie de professionnels de la santé qualifiés en médecine du travail.

Les travaux engagés en 2017, sous l'égide de la DGAFP, avec pour objectif la révision du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, se poursuivent.

Les principes de mutualisation inter fonction publique des services de médecine préventive et d'organisation du travail en équipe pluridisciplinaire font l'objet de premières expérimentations comme indiqué plus haut.

Les orientations portant sur la mise en place de l'entretien infirmier, à l'instar des dispositions prévues dans le secteur privé, et la périodicité de la surveillance médicale sont encore en discussion.

Les médecins de prévention sous contrat ministériel

	Effectifs physiques ⁽¹⁾	ETP
Services déconcentrés (hors DDI)	27	5,15
DDT - DDTM	29	5
STC / SCN / Ecoles	8	0,25
Services d'administration centrale	6	0,15
Établissements publics sous tutelle ministérielle	12	0,95
Nombre de médecins de prévention en exercice au 1^{er} décembre 2018	34	11,5
Rappel 2017	37	14,09

(1) MdP = médecin de prévention :

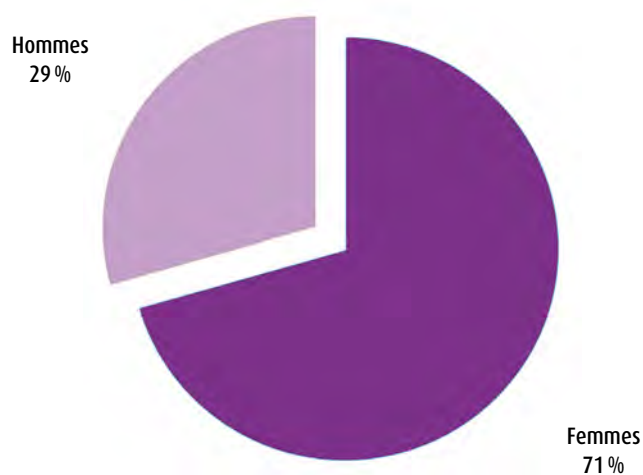
- Un MdP peut intervenir, pour une même région, dans plusieurs services
- Un MdP peut couvrir un service sur plusieurs régions et/ou départements
- Plusieurs MdP peuvent intervenir dans un même service

La répartition des médecins selon leur quotité de travail de 2016 à 2018

Quotité de travail	2016		2017		2018	
	Nb de MdP	%	Nb de MdP	%	Nb de MdP	%
< à 20 %	7	16,28 %	6	16,22 %	8	23,53 %
De 20 % à < à 40 %	14	32,56 %	12	32,43 %	10	29,41 %
De 40 % à < à 60 %	8	18,60 %	8	21,62 %	8	23,53 %
De 60 % à < à 80 %	8	18,60 %	8	21,62 %	6	17,65 %
De 80 % à < à 100 %	5	11,63 %	3	8,11 %	2	5,88 %
100 %	1	2,33 %	0	0,00 %	0	0,00 %
TOTAL	43	100 %	37	100 %	34	100 %



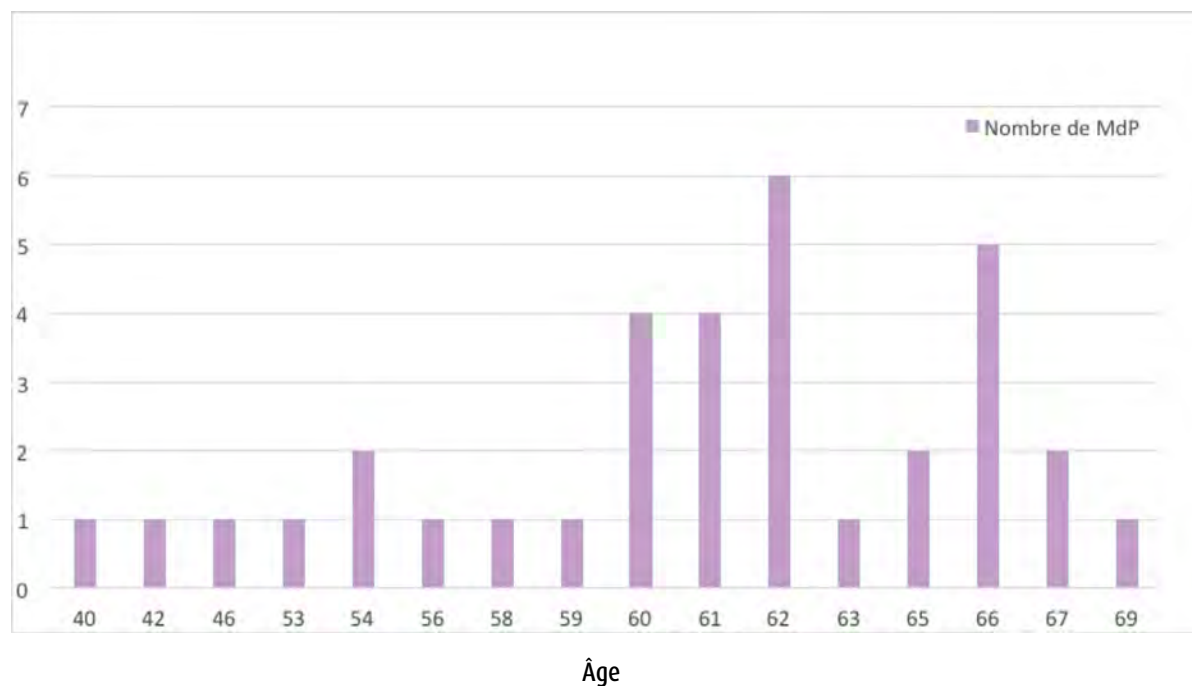
Médecins de prévention sous contrat ministériel : la parité femmes / hommes



Rappel 2017 : 73 % de femmes et 27 % d'hommes.

Médecins de prévention sous contrat ministériel : la pyramide des âges

La moyenne d'âge des médecins de prévention (Mdp) est de 60,1 ans en 2018. Sur les 34 médecins de prévention en exercice, plus de 73 % ont 60 ans et plus.



7-A-3 La prévention des risques psychosociaux

Périmètre des services concernés

Pour les services ministériels, il s'agit des 46 entités suivantes :

- l'administration centrale hors Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) ;
- le CMVRH (entité couvrant les 10 Centres de valorisation des ressources humaines - CVRH - et le Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques - CEDIP) ;
- les 4 services techniques centraux ou à compétences nationales et les écoles (Centre d'études des tunnels - CETU - Centre national des ponts de secours - CNPS - Services techniques de remontées mécaniques et des transports guidés - STRMTG - et l'École nationale des techniciens de l'équipement - ENTE couvrant 2 sites) ;
- les 15 Directions régionales (Directions régionales de l'environnement de l'aménagement et du logement - DREAL - et directions d'Île-de-France) ;
- les 10 services ultramarins (Directions de l'environnement de l'aménagement et du logement - DEAL - Directions de la mer - DM - et la Direction des territoires de l'alimentation et de la mer - DTAM) ;
- les 11 Directions interdépartementales des routes (DIR) ;
- les 4 Directions interrégionales de la mer (DIRM).

Pour la Fonction publique, antérieurement à l'accord cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans ces trois versants, la question de ces risques se focalisait sur la mise en œuvre de leur prévention tertiaire (gestion de crise).

Cet accord cadre, dont l'un des principaux apports est, à partir de l'élaboration d'un diagnostic local des facteurs de RPS et de plans de prévention en résultant, de mettre l'accent sur le développement de la prévention primaire des RPS s'est traduit par les circulaires du 20 mars et 20 mai 2014¹ de la DGAFP en définissant les modalités de mise en œuvre.

En ce qui concerne nos ministères, dès avril 2012, un groupe de travail « Risques psychosociaux » initié par le CHSCT-Ministériel s'était intéressé au recentrage de la politique RPS sur la prévention primaire. Les travaux de ce groupe de travail, qui se sont déroulés en parallèle et en étroite cohérence avec ceux de la Fonction publique, ont abouti à la rédaction de l'instruction ministérielle du 19 août 2014 adoptée par la majorité des organisations syndicales siégeant en CHSCT-Ministériel.

Cette instruction ministérielle, complétée par une note aux services du 23 septembre 2014, engage les services à mettre en œuvre les actions prioritaires suivantes :

- Intégrer l'évaluation des RPS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;

¹ Circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 sur la mise en œuvre du plan d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques ; Circulaire de la DGAFP du 20 mai 2014 relative à la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique de l'État.

- Produire des plans concertés de prévention, issus de l'évaluation des RPS ;

- Mettre en place et assurer le suivi de quatre indicateurs de mesure des RPS obligatoires, définis dans l'annexe 3 de la circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 (taux d'absentéisme pour raison de santé ; taux de rotation des agents ; taux de visites sur demande de l'agent au médecin de prévention ; taux d'actes de violence physique envers le personnel).

Il a été demandé aux services de décliner cette circulaire à partir de 2015.

Les informations permettant d'établir un État des lieux de la prise en charge des RPS par les services sont issues de l'enquête annuelle relative au bilan du décret hygiène et sécurité (BDHS) qui alimente également les travaux interministériels pilotés par la DGAFP. Cet État des lieux porte sur la mise en œuvre des différentes étapes d'une démarche RPS dans les services du périmètre rappelé supra ;

- la réalisation d'un diagnostic,

- l'élaboration d'un plan de prévention dédié et le suivi des indicateurs issus de la circulaire du Premier Ministre de mars 2014,

- le suivi des préconisations émises et acceptées en CHSCT.

7-A-3-1 Diagnostics et plans de préventions mis en œuvre

Déploiement des outils de diagnostic des RPS

Fin 2018, 72 % des services ministériels ont procédé à un diagnostic dédié aux RPS et sur les 13 services qui ne l'avaient pas encore réalisé, 6 déclaraient disposer d'un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail comportant un volet RPS et de l'avoir présenté à leur CHSCT.

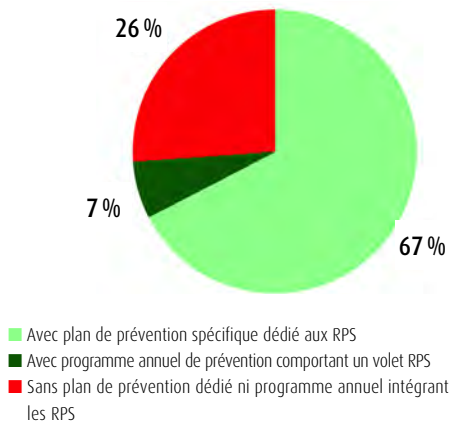
Le déploiement des outils de diagnostics RPS entamé en 2015 dans les établissements publics progresse également (63 % en 2017, 67 % en 2018).

Déploiement des plans de prévention des RPS

Les graphiques ci-dessous représentent le taux de mise en place de plans concertés de prévention des RPS au sein des services ou, pour ceux déclarant ne pas en avoir encore formalisé, la mise en place d'autres démarches structurées d'actions de prévention en la matière (cf. existence d'un programme annuel de prévention des risques professionnels - PAP - comportant un volet dédié RPS).



Dans les services ministériels

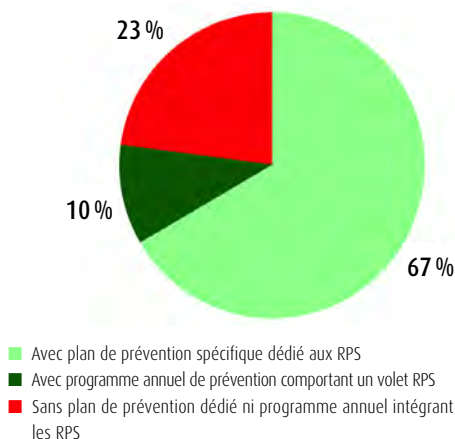


Fin 2018, 67 % des services disposaient d'un plan de prévention dédié aux RPS (contre 64 % en 2017) et parmi les 15 services qui n'en disposaient pas encore, 3 avaient déployé un PAP comportant un volet de prévention des risques particuliers.

Rapporté à la population des agents du périmètre des services ministériels, 73 % des agents sont, en 2018, couverts par un plan de prévention spécifique aux RPS contre 59 % en 2017. Cette importante progression résulte de la mise en œuvre de tels plans par des services à forts effectifs dont l'administration centrale, 3 directions régionales, 2 directions interdépartementales des routes et une direction interrégionale de la mer.

Il est à noter que contrairement à 2017, ces données couvrent l'ensemble des services (100 % de réponse).

Dans les établissements publics



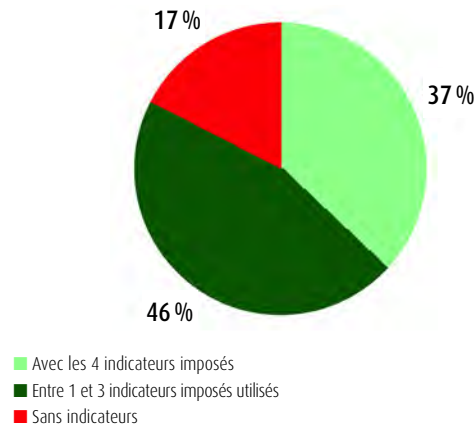
En 2018, le déploiement de plans de prévention des RPS se poursuit dans les établissements publics avec un taux de mise en œuvre de 67 % (63 % en 2017).

81 % des agents des établissements publics sont couverts par un plan de prévention dédié aux RPS contre 79 % en 2017.

7-A-3-2 Mise en place des indicateurs

Services ministériels

Taux de mesure des 4 indicateurs nationaux aux MTES-MCTRCT



De manière générale, la mise en place de la mesure des 4 indicateurs nationaux se poursuit au sein des services ministériels avec 83 % des services mesurant entre 1 et 4 indicateurs (71 % en 2017).

À fin 2018, sur l'ensemble de ces services, 37 % d'entre eux ont mis en place la totalité des indicateurs RPS imposés (29 % en 2017). Une difficulté persistante rencontrée par certains services pour la mise en place du suivi de l'ensemble des indicateurs est l'absence d'informations consolidées sur les visites médicales spontanées auprès des différents médecins de prévention.

La part des services ayant mis en place le suivi de 1 à 3 de ces indicateurs augmente et passe à 46 % contre 41 % en 2017.

À l'instar de la répartition constatée les 3 dernières années, les taux d'absentéisme pour raison de santé et de rotation des agents sont les indicateurs les plus utilisés au sein des services.

Établissements publics

En 2018, près de 82 % des établissements publics utilisent et mesurent soit la totalité des indicateurs, soit entre 1 et 3 de ceux-ci (contre 76 % en 2016).

Par ailleurs, certains de ces établissements utilisent d'autres indicateurs de diagnostic des RPS tels que le nombre de souhaits et demandes de mobilité, le nombre d'agents n'ayant pas suivi de formation dans les 2 années écoulées, le nombre d'appels sur la plateforme d'écoute et de soutien psychologique et l'écrtage horaire.



7-A-3-3 Les enseignements sur les retours des services

Les informations 2018 font apparaître que plusieurs services, qui n'avaient pas encore mis en place d'actions, se sont désormais engagés dans la démarche. Ces nouvelles données attestent d'une prise en compte croissante de cette dimension dans les démarches de prévention.

Ainsi, on constate, dans l'ensemble, une bonne appropriation par les services du sujet mais la phase préalable de construction des plans de prévention s'avère plus longue que prévu. Ce phénomène n'est pas propre à nos ministères mais est observable pour l'ensemble des ministères comme relevé par la commission relative aux conditions de travail, à l'hygiène, à la santé et à la sécurité au travail du Conseil commun de la Fonction publique (FS4).

Les services ont notamment pu s'approprier le sujet grâce aux documents méthodologiques mis à disposition par la DGAFP, des expertises tierces (accompagnement des services par l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail, notamment) ou l'appui des CVRH. Un important programme de formation des personnels et des CHSCT a été également mis en œuvre.

Plusieurs services ont adopté une approche participative associant les CHSCT compétents ou des groupes de travail émanant de ces CHSCT.

Au demeurant, l'implication dans la prévention des risques en général de certains CHSCT s'est traduite par la formulation par ces derniers de propositions de mesures qui ont été prises en compte et mise en œuvre ou engagées par les services. Ainsi, pour 14 services du périmètre des MTEs-MCTRCT, les comités ont formulé au total 86 propositions de mesures de natures et de portées multiples dont 16 d'entre elles, soit près de 19 %, portaient plus spécifiquement sur la prévention des RPS.



7-B Les accidents de service et les maladies professionnelles

7-B-1 Les accidents de service et les accidents de travail

Les données ci-après sont issues de l'application Causalis, application gérée en administration centrale, dans laquelle, tous les services saisissent les informations relatives aux accidents de leurs agents. Les enregistrements collectés et agrégés portent sur les accidents survenus dans le cadre du travail (y compris en déplacement pour les besoins d'une mission) mais aussi à l'occasion des trajets entre le domicile et le travail.

S'agissant des effectifs, l'application Causalis prend en compte les agents physiques présents dans les services au 1^{er} janvier 2018.

Pour rappel, les services utilisateurs de l'application Causalis sont les services de l'administration centrale y compris les centres de valorisation des ressources humaines (CVRH), les services techniques à compétence nationale, les écoles (hors établissements publics) et les services déconcentrés

(DREAL, DIR, DIRM, DDT(M)) de métropole et d'Outre-Mer.

Les accidents de tous types

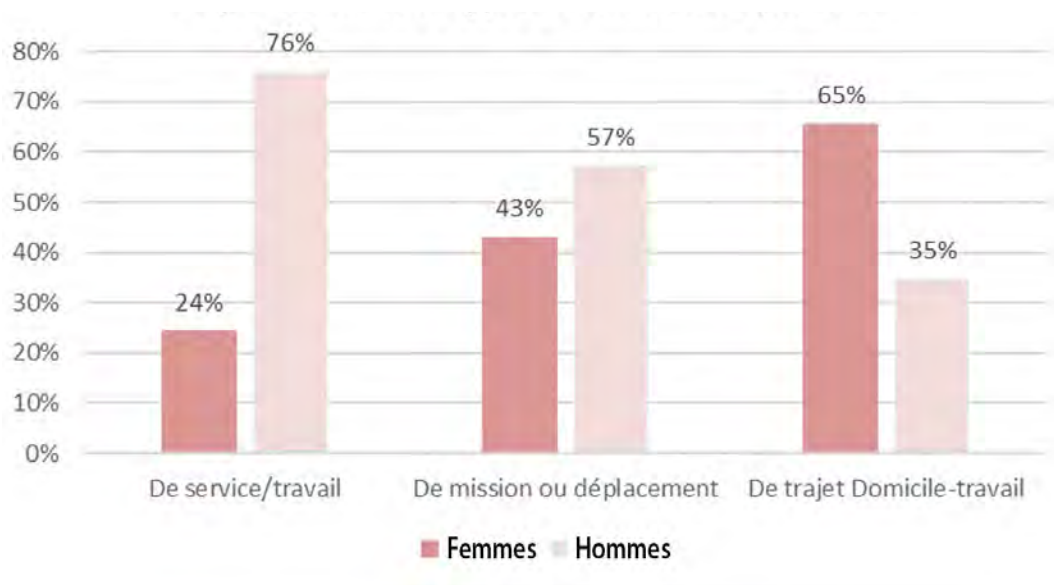
Les accidents de tous types regroupent les accidents de travail au sens strict, les accidents de mission et les accidents de trajet.

Pour 2018, on observe une augmentation de 2,55% du total global des accidents, soit 1 410 accidents de tous types contre 1 374 en 2017.

Le taux d'accident passe de 3,61 pour 2017 à 3,80 pour 2018.

La distribution genrée des accidents de tous types en 2018

Répartition des types d'accidents par sexe



Répartition genrée de la nature des accidents de tous types en 2018 (en nombre)

Nature de l'accident	De service sens strict		Mission ou déplacement		Total accident de service - travail		De trajet Domicile-travail		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Accident (Transports en commun)					0	0	12	3	15
Accident de la route (Hors transports en commun)	6	27	10	9	16	36	57	49	158
Chute 2 roues	1	5		3	1	8	22	35	66
Chutes hors chute à l'eau (*)	143	177	9	11	152	188	118	27	485
Chute à l'eau	1	1			1	1			2
Faux Mouvement	19	128	3	3	22	131	8	6	167
Manutention manuelle	20	147		1	20	148			168
Manutention mécanique		10			0	10			10
Chute d'objet	5	17			5	17			22
Heurt	25	113	4	4	29	117	10	1	157
Projection		52			0	52			52
Brûlure		7			0	7			7
Explosion		1		1	0	2			2
Exposition (Rayon, émission de gaz)	2	11			2	11			13
Choc psychologique	6	19			6	19			25
Agression	2	10	1	3	3	13	3	1	20
Agression par animal	3	8			3	8	2		13
Maladie infectieuse ou tropicale	1	3			1	3			4
Malaise	6	14		1	6	15	1	2	24
TOTAL	240	750	27	36	267	786	233	124	1410

(*) : Chutes de plain pied ou sur obstacle ou de hauteur

Répartition genrée des arrêts de travail liés aux accidents de tous types en 2018 (en nombre)

Nature de l'accident	De service sens strict		Mission ou déplacement		Total accident de service - travail		De trajet Domicile-travail		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Accident (Transports en commun)					0	0	388	191	579
Accident de la route (Hors transports en commun)	228	773	8	27	236	800	1 023	1 278	3 337
Chute 2 roues	8	67		14	8	81	116	328	533
Chutes hors chute à l'eau (*)	1 842	3 584	47	79	1 889	3 663	1 895	1 414	8 861
Chute à l'eau					0	0			0
Faux Mouvement	147	2 648	2	165	149	2 813	281	29	3 272
Manutention manuelle	165	2 609			165	2 609			2 774
Manutention mécanique		187			0	187			187
Chute d'objet	3	81			3	81			84
Heurt	274	1 578			274	1 578	97		1 949
Projection		144			0	144			144
Brûlure		23			0	23			23
Explosion		0		5	0	5			5
Exposition (Rayon, émission de gaz)	2	2			2	2			4
Choc psychologique	205	981			205	981			1 186
Agression	79	72	3	50	82	122	53		257
Agression par animal		5			0	5	1		6
Maladie infectieuse ou tropicale		5			0	5			5
Malaise	181	937		29	181	966	22	39	1 208
TOTAL	3 134	13 696	60	369	3 194	14 065	3 876	3 279	24 414

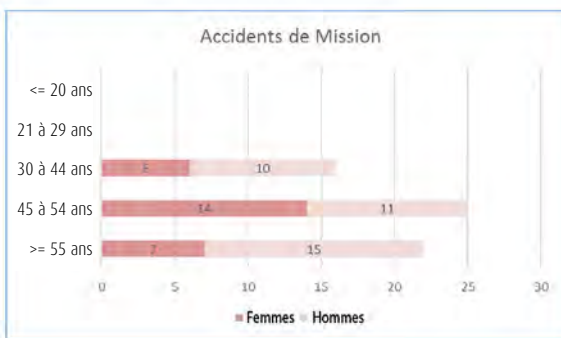
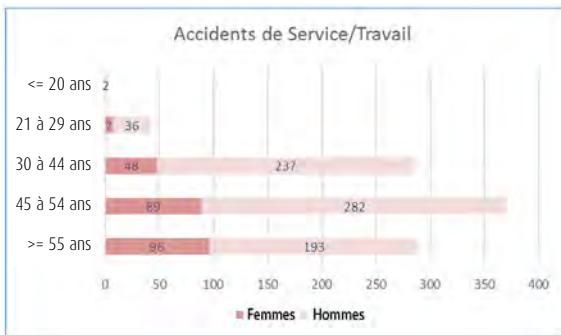
(*) : Chutes de plain pied ou sur obstacle ou de hauteur



Les accidents du travail en 2018

Les accidents du travail ne regroupent que les accidents de travail au sens strict et les accidents de mission. Les accidents de trajet en sont exclus.

Répartition genrée des accidents du travail



La forte représentativité des hommes dans les accidents de service et de travail s'explique par le fait que ces événements sont intervenus très majoritairement au cours d'activités d'exploitation ou d'interventions, principalement au sein des directions interdépartementales des routes qui restent un milieu très masculin.

Total Accidents de Travail et de Mission	Rappel		
	2018	2017	2016
Taux de fréquence soit un accident avec arrêt pour 60 agents	10,44	9,73	10,03
Taux de gravité soit 1 jour d'arrêt pour 428 jours travaillés	0,29	0,28	0,34
Taux d'accident soit un accident (avec ou sans arrêt) pour 35 agents	2,84	2,76	2,78

Rappel des définitions des taux :

Taux de fréquence = [nombre d'accidents avec arrêt / (effectifs réels répondus x 1 607)] x 1 000 000

Taux de gravité = [nombre de journées perdues / (effectifs réels répondus x 1 607)] x 1 000

Taux d'accident = (nombre d'accidents / effectifs réels répondus) x 100

Le taux d'accident en 2018 lié au travail (accidents de travail au sens strict et accidents de mission) passe de 2,76 à 2,84. Cette progression résulte d'une augmentation de leur nombre, ceux-ci passant de 1 049 en 2017 à 1 053 en 2018.

Parmi ces accidents, le nombre de ceux qui ont généré un arrêt de travail passe de 595 en 2017 à 621 en 2018, soit une variation de + 4,19 % qui se traduit par une évolution du taux de fréquence qui passe de 9,73 en 2017 à 10,44 en 2018. Cette augmentation du nombre d'accidents avec arrêt de travail ainsi que la durée d'arrêt de certains d'entre eux entraîne une relative progression du nombre de jours d'arrêt de travail qui passe de 17 158 en 2017 à 17 259 et explique l'évolution du taux de gravité correspondant qui passe de 0,28 en 2017 à 0,29 en 2018.

En 2018, on observe que :

→ les chutes sous toutes leurs formes (hors chutes à l'eau et 2 roues) restent, avec 340 accidents contre 333 en 2017, la nature d'accident la plus représentée, soit 32,29 % des accidents. Elles ont généré 5 552 jours d'arrêt de travail contre 6 944 en 2017,

→ les accidents liés à l'activité physique des agents et relevant de la sphère des troubles musculo-squelettiques (TMS), c'est-à-dire principalement les accidents de manutention manuelle et les faux mouvements restent avec 321 accidents (contre 317 en 2017) également prépondérants et représentent 30,5 % des accidents (contre 30,2 % en 2017). Ces accidents ont généré 5 736 jours d'arrêt de travail (contre 5 054 en 2017),

→ s'agissant du risque professionnel routier, les accidents de la route à bord de véhicules de service et les chutes en 2 roues (motorisés ou non) ont blessé 61 agents (contre 70 agents en 2017). Ils ont représenté 1 125 jours d'arrêt de travail en 2018 (contre 1 176 jours en 2017),

→ concernant les agressions au travail en 2018, 16 de ces agressions ont été reconnues comme des accidents de service (contre 21 en 2017) ; sur ce total, 9 agressions, dont 8 d'ordre physique, étaient le fait de tiers et ont généré 111 jours d'arrêt de travail. Les 7 autres agressions relevaient d'actes commis entre agents des ministères, dont 3 agressions physiques. Ces dernières ont généré 93 jours d'arrêt de travail.

Focus sur les accidents de travail au sens strict en 2018



Répartition des accidents de travail au sens strict et des jours d'arrêt selon le type d'activité

Type d'activité	Accidents sans arrêt			Accidents avec arrêt			Accidents mortels			Total accidents			Nombre de jours d'arrêt	Equiv. agent
	NB	F	H	NB	F	H	NB	F	H	NB	F	H		
Bâtiment (exploitation, maintenance et entretien)	7		7	13	1	12	0			20	1	19	633	2
Capitainerie	0			0			0			0	0	0	0	0
Contrôle des eaux	4	1	3	8	2	6	0			12	3	9	347	1
Contrôle routier	2	1	1	6	2	4	0			8	3	5	308	1
Formation	4	1	3	4	2	2	0			8	3	5	48	0
Inspection d'ouvrages, d'infrastructures	3	2	1	1	1		0			4	3	1	2	0
Laboratoire	1	1		0			0			1	1	0	0	0
Maritime	16	5	11	9	1	8	0			25	6	19	461	1
Médico-social	2	2		1	1		0			3	3	0	5	0
Phares et balises	9		9	16	1	15	0			25	1	24	484	1
Relevé de mesures manuelles/automatiques	3	1	2	8		8	0			11	1	10	176	0
Remontées mécaniques	1	1		3	1	2	0			4	2	2	108	0
Routes	210	9	201	377	16	361	2		2	589	25	564	9900	27
Tertiaire	88	62	26	120	94	26	0			208	156	52	3414	9
Voirie, réseaux divers	1		1	1		1	0			2	0	2	264	1
Autres	39	17	22	31	15	16	0			70	32	38	680	2
Total général	390	103	287	598	137	461	2	0	2	990	240	750	16 830	46



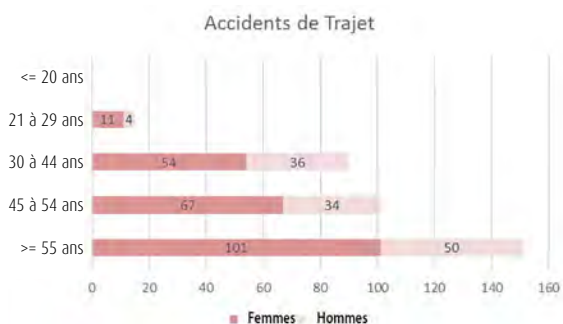
Secteur le plus accidentogène

Sur les 589 accidents relevant du domaine d'activité « Routes », 552 concernent les directions interdépartementales des routes (DIR) et, en leur sein, plus particulièrement les agents d'exploitation. Sur l'ensemble des DIR, 12,60 % du personnel d'exploitation a été concerné par un accident du travail au sens strict du terme. Si dans près de 59 %, des cas, les accidents ont été sans gravité (pas d'arrêt de travail) ou d'une gravité mineure (1 à 8 jours d'arrêt de travail), pour environ 5 % d'entre eux la gravité a été forte (plus de 90 jours d'arrêts de travail).

Accidents de trajet en 2018

	2018	2017	2016
Taux d'accident pour les accidents de trajet soit un accident de trajet domicile-travail pour 104 agents en 2018 (contre un accident de trajet domicile-travail pour 117 agents en 2017)	0,96	0,86	0,65

Répartition genrée des accidents de trajet



Comme déjà indiqué les années précédentes, les femmes sont plus sujettes à des accidents de trajet, avec notamment une forte proportion de chutes de plain-pied pour la population féminine.

Répartition genrée des types d'accidents de trajet

En nombre d'accidents

Nature de l'accident	Trajet Domicile-travail		Total
	F	H	
Accident (Transports en commun)	12	3	15
Accident de la route (Hors transports en commun)	57	49	106
Agression	3	1	4
Agression par animal	2		2
Chute 2 roues	22	35	57
Chute sur obstacle	15	2	17
Chute victime de hauteur (- de 3m)	9	4	13
Chute victime de hauteur (+ de 3m)	1		1
Chute victime de plain pied	93	21	114
Faux Mouvement	8	6	14
Heurt	10	1	11
Malaise	1	2	3
Total Résultat	233	124	357

En durée d'arrêt de travail (jours)

Nature de l'accident	Trajet Domicile-travail		Total
	F	H	
Accident (Transports en commun)	388	191	579
Accident de la route (Hors transports en commun)	1 023	1 278	2 301
Agression	53		53
Agression par animal	1		1
Chute 2 roues	116	328	444
Chute sur obstacle	464	164	628
Chute victime de hauteur (- de 3m)	246	396	642
Chute victime de hauteur (+ de 3m)	5		5
Chute victime de plain pied	1 180	854	2 034
Faux Mouvement	281	29	310
Heurt	97		97
Malaise	22	39	61
Total Résultat	3 876	3 279	7 155

S'agissant des accidents de trajets domicile travail, comme détaillé ci-dessus, leur nombre est en hausse (357 en 2018 contre 325 en 2017).

Ces accidents ont généré 7 155 jours d'arrêt de travail en 2018 contre 5 054 en 2017.

On dénombre ainsi 145 chutes en tous genres (plain-pied, escalier, etc.) contre 114 en 2017, soit 40,6 % des accidents de trajet. Ces chutes ont généré 3 309 jours d'arrêt de travail contre 2 375 jours en 2017, soit 46,25 % des jours d'arrêt de travail dus aux accidents de trajet. Parmi ces accidents, 12 ont été d'une gravité forte (durée d'arrêt de travail supérieure à 90 jours).

Les accidents de la route représentent 29,69 % des accidents de trajet avec 106 accidents en 2018 contre 98 en 2017. Ces accidents ont généré 2 301 jours d'arrêt de travail contre 1 293 en 2017, soit 32,16 % des arrêts de travail dus aux accidents de trajet. Parmi ces accidents, 8 ont été d'une gravité forte (durée d'arrêt de travail supérieure à 90 jours).

Les chutes en 2 roues, motorisées ou non, 57 cas en 2018 contre 59 en 2017, représentent 15,97 % des accidents de trajet. Avec 444 jours d'arrêt de travail contre 698 en 2017, ces chutes ont généré 6,21 % des arrêts de travail.

Enfin, on observe 4 agressions physiques en 2018 contre 7 en 2017 sur des trajets domicile-travail qui ont occasionné 53 jours d'arrêts. On note également 2 agressions par animal (morsure de chiens).

7-B-2 Les maladies professionnelles reconnues au titre de l'année 2018

L'enquête annuelle menée auprès de l'ensemble des services, à laquelle tous ont répondu, amène à constater que 52 maladies ont été reconnues imputables au service en 2018 contre 43 en 2017.

Ces maladies regroupent indifféremment des dossiers dont l'instruction de l'imputabilité au service avait été initiée antérieurement mais n'était pas achevée au 31/12/2017 (36 dossiers) et des dossiers de maladies nouvellement déclarées en 2018 (16 dossiers).

L'ensemble de ces 52 maladies professionnelles représente sur 2018 un volume de 4 233 jours d'arrêt de travail contre 1 104 en 2017. Cette hausse importante est due, pour les nouvelles maladies de 2018, à 5 cas (2 troubles musculo-squelettiques (TMS), 2 affections du rachis et 1 maladie hors

tableaux) ayant chacun entraîné 365 jours d'arrêts de travail et 5 autres cas (3 TMS, 1 affection du rachis et 2 maladies hors tableaux) ayant chacun entraîné un arrêt de travail de plus de 6 mois.

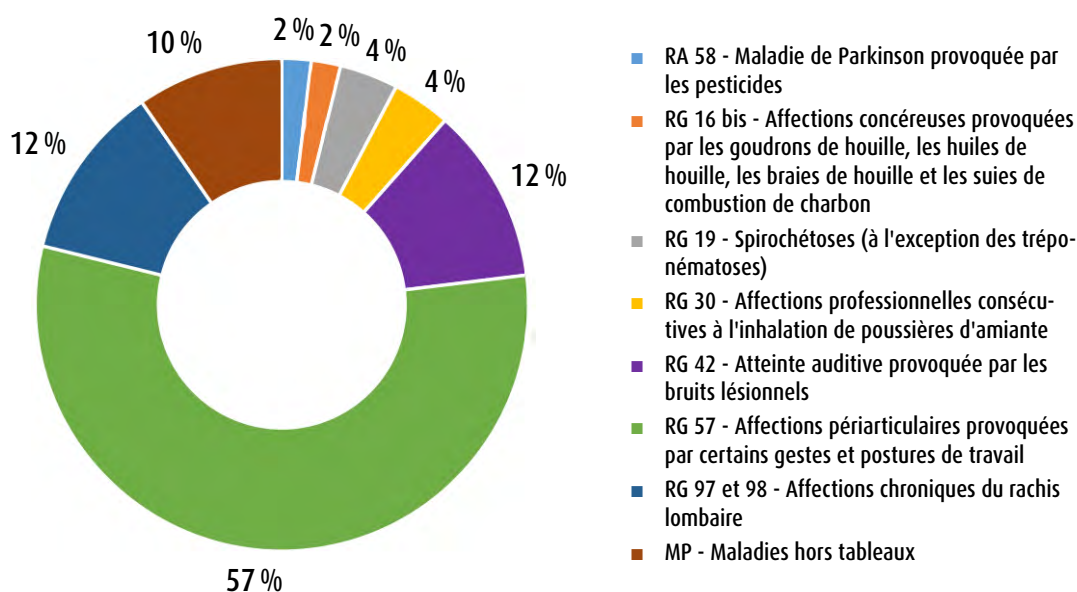
Par ailleurs, 15 maladies reconnues imputables au service lors des exercices antérieurs ont également continué à générer des arrêts de travail sur 2018 à l'occasion de prolongations d'arrêts ou de rechutes. Ces dossiers représentent 3 428 journées d'arrêt de travail alors que les prolongations et rechutes représentaient 3 657 jours d'arrêt de travail en 2017.

La totalité des jours d'arrêt pour maladie professionnelle sur 2018 s'élève à 7 661 journées d'arrêt de travail contre 4 901 en 2017.

Répartition genrée des maladies professionnelles 2018

	Femmes	Hommes
Nombre de personnes atteintes de maladies professionnelles	13	39
Total en %	25,00 %	75,00 %

Répartition des maladies professionnelles par pathologie en 2018



Concernant les 52 maladies professionnelles recensées évoquées plus haut :

→ **les affections relevant de la sphère des troubles musculo squelettiques (TMS)** et définies par le TMP-RG 57 demeurent majoritaires et représentent 56 % des dossiers reconnus imputables au service en 2018. Les 29 agents concernés sont 9 femmes et 20 hommes.

Les femmes relèvent principalement de la filière administrative, s'y ajoute 1 agent d'entretien contractuel dit « Berkani ». Pour les hommes, la population concernée est principalement composée de personnels d'exploitation (85 % des dossiers) auxquels s'ajoutent des techniciens (2 informaticiens) et un adjoint technique (un fraiseur tourneur).

→ **les affections du rachis lombaire** (maladies définies par les TMP-RG 97 & 98), qui représentent 11 % des dossiers imputables au service en 2018 viennent compléter avec 6 cas les maladies associées au risque lié à l'activité physique. L'ensemble de ces dossiers concerne exclusivement des hommes appartenant à la population du personnel d'exploitation (dont 2 OPA), dont l'âge varie de 43 à 61 ans (moyenne de 51,8 ans). À ce titre, les taches et travaux liés aux activités d'exploitation et d'entretien du réseau routier, à la mécanique automobile et à la maintenance d'équipements divers ont présenté des sources d'exposition au facteur de risque notamment du fait de la manipulation manuelle (port ou déplacement) de charges lourdes.

→ **les atteintes auditives** définies au TMP-RG 42 représentent 11 % des dossiers imputables au service en 2018. Les 6 maladies n'ont pas entraîné d'arrêt de travail mais ont, en revanche, entraîné des incapacités permanentes partielles allant de 5 % à 30 %. Seuls des hommes (4 agents d'exploitation en Direction interdépartementale des routes - DIR, un technicien supérieur en laboratoire et un magasinier) ont été concernés.

→ **les affections consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante** définies au TMP-RG 30 représentent 4 % des dossiers. Ces affections pleurales concernent 2 hommes, un technicien supérieur de 56 ans (ancien agent de maintenance et d'entretien des machines à bord de navires de pêche et exposé de 1983 à 2004) et un ouvrier des parcs et ateliers de 76 ans à la retraite (tourneur exposé pendant 42 ans à de l'amiante) décédé en 2018.

→ 2 cas de spirochètoses définie au TMP-RG 19 (**maladie de Lyme**) ont été reconnues comme imputables au service. Ils représentent 4 % des dossiers et ont concerné 2 agents d'exploitation (1 femme de 31 ans et 1 homme de 42 ans tous deux en charge de l'entretien de dépendances vertes).

→ concernant **les affections cancéreuses** provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille, les brais de houille et les suies de combustion du charbon, définies au TMP-RG 16bis, un nouveau cas a été reconnu en 2018 et concerne 1 homme, retraité et décédé en mai 2017 à l'âge de 63 ans, chef d'équipe d'exploitation. L'exposition, due à la manipulation de produits chimiques dans le cadre de ses missions, a duré 28 ans.

→ Est à noter, un cas de **maladie de Parkinson**, défini au TMP-RA 58, concernant un homme, agent d'exploitation spécialisé (AES) des TPE de 69 ans à la retraite, ayant exercé les activités de désherbage, de fauchage et de débroussaillage.

→ par ailleurs, **5 maladies non répertoriées dans les tableaux des maladies professionnelles** ont été reconnues comme d'origine professionnelle. Ces maladies sont essentiellement des troubles ou affections relevant de la sphère psychologique. Elles représentent 11 % des dossiers et ont concerné 3 femmes (une ingénieure divisionnaire et 2 secrétaires administratives) et 2 hommes (un chef d'équipe d'exploitation et un secrétaire administratif).



7-C Les absences au travail

Périmètre : Agents physiques gérés par les ministères

7-C-1 Les congés de longue maladie (CLM) par filière et par catégorie

Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue maladie (CLM), après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés.

Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle.

Peut être placé en CLM, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) atteint d'une affection figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel.

Le CLM est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.

Un fonctionnaire peut bénéficier de plusieurs CLM (pour la même maladie ou des maladies différentes) s'il reprend ses fonctions au moins un an entre chaque congé.

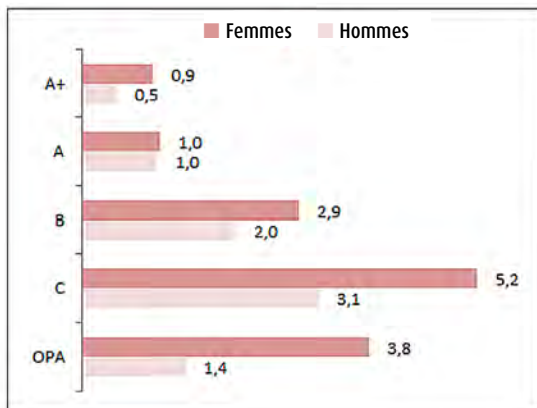
En cas de maladie non professionnelle, la durée du CLM est fixée à 3 ans maximum.

En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, le fonctionnaire demeure en CLM jusqu'à sa reprise de service ou sa mise à la retraite pour invalidité.

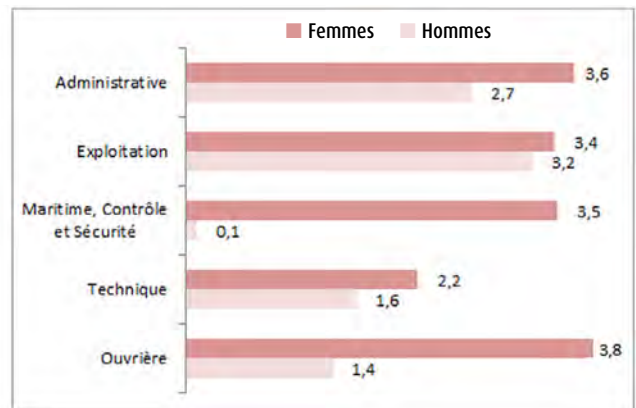
Toutefois, la durée du congé des fonctionnaires d'État et hospitaliers stagiaires est limitée à 5 ans.

Répartition de la durée moyenne annuelle par agent (jours)

Par catégorie



Par filière



Les congés de longue maladie (CLM)

Filière	Catégories	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2018	Agents concernés en 2018	Durée des congés en 2018 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	Cat. A+	F	111			-
		H	207	1	273	1,3
	Cat. A	F	2 730	16	3 397	1,2
		H	1 781	9	2 246	1,3
	Cat. B	F	5 012	79	15 276	3,0
		H	1 949	25	5 350	2,7
	Cat. C	F	6 630	155	34 075	5,1
		H	1 421	34	6 657	4,7
Total Administrative			19 841	319	67 274	3,4
Exploitation	Cat. B	F				
		H	2			
	Cat. C	F	325	7	1 117	3,4
		H	7 442	93	24 009	3,2
Total Exploitation			7 769	100	25 126	3,2
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	F	88			
		H	268			
	Cat. A	F	10			
		H	166			
	Cat. B	F	9			
		H	315	1	131	0,4
	Cat. C	F	250	5	1 236	4,9
		H	532			-
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 638	6	1 367	0,8
Ouvrière	OPA	F	74	1	281	3,8
		H	2 238	16	3 066	1,4
Total Ouvrière			2 312	17	3 347	1,4
Technique	Cat. A+	F	558	2	707	1,3
		H	1 333	2	545	0,4
	Cat. A	F	1 832	8	1 294	0,7
		H	4 381	15	3 979	0,9
	Cat. B	F	2 237	28	5 506	2,5
		H	8 140	63	15 600	1,9
	Cat. C	F	348	10	3 030	8,7
		H	2 019	28	5 033	2,5
Total Technique			20 848	156	35 694	1,7
Somme Femmes			20 214	311	65 919	3,3
Somme Hommes			32 194	287	66 889	2,1
Total			52 408	598	132 808	2,5



7-C-2 Les congés de longue durée (CLD) par filière et par catégorie

Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue durée (CLD), après avis du comité médical, lorsqu'il est atteint de certaines pathologies, d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Le bénéfice du CLD est ouvert à la fin de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie (CLM) : cette période (d'un an) est alors considérée comme une période de CLD et s'impute sur la durée de ce congé.

Le CLD est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.

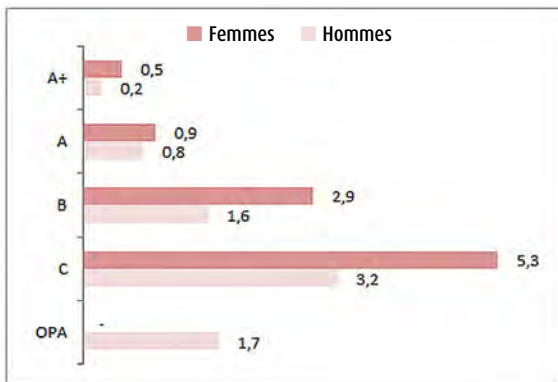
Durées maximales du congé :

- 5 ans maximum en cas de maladie non professionnelle,
- 8 ans maximum en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

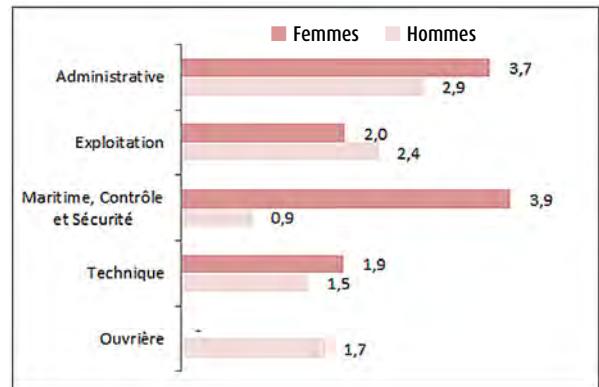
Au cours de sa carrière, le fonctionnaire ne peut prétendre qu'à un seul CLD par catégorie d'affections.

Répartition de la durée moyenne annuelle par agent (jours)

Par catégorie



Par filière



Les congés de longue durée (CLD)

Filière	Catégories	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2018	Agents concernés en 2018	Durée des congés en 2018 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	Cat. A+	F	111			-
		H	207			-
	Cat. A	F	2 730	9	2 869	1,1
		H	1 781	5	1 467	0,8
	Cat. B	F	5 012	56	15 947	3,2
		H	1 949	16	4 284	2,2
	Cat. C	F	6 630	113	35 111	5,3
		H	1 421	30	9 708	6,8
Total Administrative			19 841	229	69 386	3,5
Exploitation	Cat. B	F				-
		H	2			-
	Cat. C	F	325	2	638	2,0
		H	7 442	55	17 577	2,4
Total Exploitation			7 769	57	18 215	2,3
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	F	88	1	358	4,1
		H	268			-
	Cat. A	F	10			-
		H	166			-
	Cat. B	F	9			-
		H	315	1	365	1,2
	Cat. C	F	250	3	1 050	4,2
		H	532	2	730	1,4
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 638	7	2 503	1,5
Ouvrière	OPA	F	74			-
		H	2 238	15	3 850	1,7
Total Ouvrière			2 312	15	3 850	1,7
Technique	Cat. A+	F	558			-
		H	1 333	2	392	0,3
	Cat. A	F	1 832	4	1 258	0,7
		H	4 381	9	3 285	0,7
	Cat. B	F	2 237	15	5 200	2,3
		H	8 140	38	11 824	1,5
	Cat. C	F	348	10	2 992	8,6
		H	2 019	26	8 799	4,4
Total Technique			20 848	104	33 750	1,6
Somme Femmes			20 214	213	65 423	3,2
Somme Hommes			32 194	199	62 281	1,9
Total			52 408	412	127 704	2,4



7-C-3 Les congés de grave maladie (CGM) par filière et par catégorie

Les personnes non titulaires de la fonction publique sont rattachées au régime général de la Sécurité Sociale. Elles perçoivent ainsi les indemnités journalières comme les salariés.

Néanmoins, en fonction de leur ancienneté au sein de la fonction publique, elles peuvent prétendre à un congé appelé grave maladie.

Le congé de grave maladie est accordé aux personnes qui ont au moins travaillé 3 ans sans interruption au sein d'une fonction publique et qui sont atteints d'une maladie les mettant dans l'incapacité de travailler :

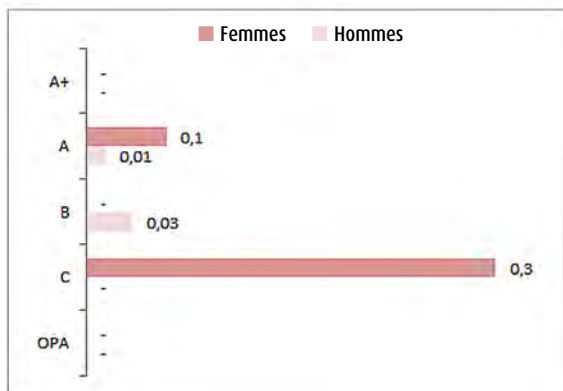
- Maladies cardiaques,
- Maladies du système nerveux, etc.

Une liste des maladies concernées est fixée par arrêté. Il s'agit des maladies ouvrant droit au congé de longue maladie pour les fonctionnaires. Le congé pour grave maladie peut être de 3 ans. Le salaire est maintenu pendant un an, puis l'agent perçoit un demi-traitement pendant les deux autres années.

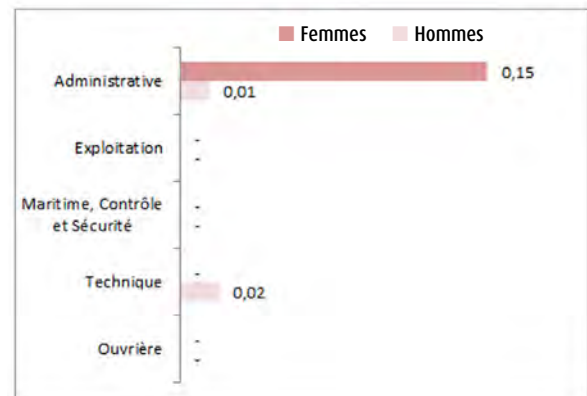
Pour bénéficier d'un congé de grave maladie, l'agent doit suivre la même procédure que pour les fonctionnaires qui demandent à bénéficier d'un congé de longue maladie.

Répartition de la durée moyenne annuelle par agent (jours)

Par catégorie



Par filière



Les congés de grave maladie (CGM)

Filière	Catégories	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2018	Agents concernés en 2018	Durée des congés en 2018 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	Cat. A+	F	111			-
		H	207			-
	Cat. A	F	2 730	2	233	0,09
		H	1 781	1	78	0,04
	Cat. B	F	5 012			-
		H	1 949			-
Cat. C	F	6 630	6	1 958	0,30	
	H	1 421			-	
Total Administrative			19 841	9	2 269	0,11
Exploitation	Cat. B	F				-
		H	2			-
	Cat. C	F	325			-
		H	7 442			-
Total Exploitation			7 769			-
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	F	88			-
		H	268			-
	Cat. A	F	10			-
		H	166			-
	Cat. B	F	9			-
		H	315			-
Cat. C	F	250			-	
	H	532			-	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 638			-
Ouvrière	OPA	F	74			-
		H	2 238			-
Total Ouvrière			2 312			-
Technique	Cat. A+	F	558			-
		H	1 333			-
	Cat. A	F	1 832			-
		H	4 381			-
	Cat. B	F	2 237			-
		H	8 140	2	303	0,04
Cat. C	F	348			-	
	H	2 019			-	
Total Technique			20 848	2	303	0,01
Somme Femmes			20 214	8	2 191	0,11
Somme Hommes			32 194	3	381	0,01
Total			52 408	11	2 572	0,05



7-C-4 Les congés de maladie ordinaire (CMO) par filière et par catégorie

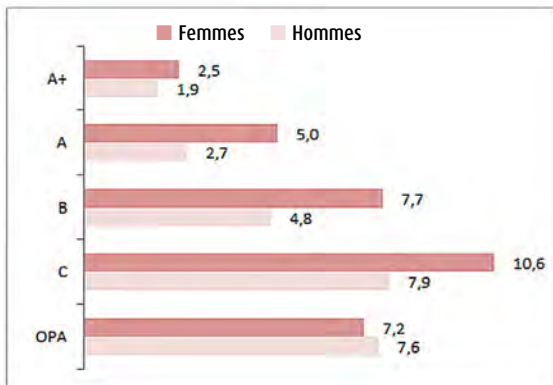
En cas de maladie attestée par un certificat médical le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de maladie dits congé de maladie « ordinaire ».

Pour obtenir un congé de maladie ordinaire ou son renouvellement, le fonctionnaire doit adresser à son administration un avis d'arrêt de travail établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

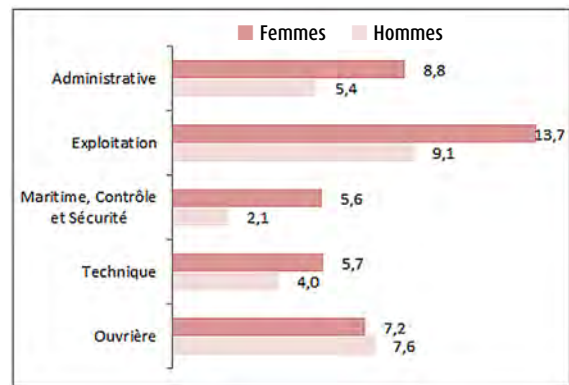
La durée totale des congés de maladie ordinaire peut atteindre 1 an, pendant une période de 12 mois consécutifs (année médicale). Lorsqu'un fonctionnaire a bénéficié de 6 mois consécutifs de congé de maladie et se trouve, à l'issue de cette période, dans l'incapacité de reprendre ses fonctions, la demande de prolongation de son congé est soumise à l'avis du comité médical.

Répartition de la durée moyenne annuelle par agent (jours)

Par catégorie



Par filière



Les congés de maladie ordinaire (CMO)

Filière	Catégories	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2018	Agents concernés en 2018	Durée des congés en 2018 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
Administrative	Cat. A+	F	111	19	234	2,1
		H	207	22	425	2,1
	Cat. A	F	2 730	722	15 886	5,8
		H	1 781	290	6 033	3,4
	Cat. B	F	5 012	1 717	40 460	8,1
		H	1 949	484	10 620	5,4
	Cat. C	F	6 630	2 550	70 987	10,7
		H	1 421	391	12 275	8,6
Total Administrative			19 841	6 195	156 920	7,9
Exploitation	Cat. B	F				
		H	2			-
	Cat. C	F	325	146	4 450	13,7
		H	7 442	2 599	67 666	9,1
Total Exploitation			7 769	2 745	72 116	9,3
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	F	88	18	453	5,1
		H	268	29	600	2,2
	Cat. A	F	10			-
		H	166	11	248	1,5
	Cat. B	F	9	1	48	5,3
		H	315	8	290	0,9
	Cat. C	F	250	52	1 506	6,0
		H	532	56	1 536	2,9
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 638	175	4 681	2,9
Ouvrière	OPA	F	74	25	535	7,2
		H	2 238	777	17 001	7,6
Total Ouvrière			2 312	802	17 536	7,6
Technique	Cat. A+(¹)	F	142	17	156	1,1
		H	194	17	249	1,3
	Cat. A	F	1 832	396	6 920	3,8
		H	4 381	632	10 523	2,4
	Cat. B	F	2 237	748	15 376	6,9
		H	8 140	1 832	39 354	4,8
	Cat. C	F	348	86	3 001	8,6
		H	2 019	299	8 464	4,2
Total Technique			19 293	4 027	84 043	4,4
Somme Femmes			19 798	6 497	160 012	8,1
Somme Hommes			31 055	7 447	175 284	5,6
Total			50 853	13 944	335 296	6,6

(1) Les données relatives aux corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts ne sont pas disponibles.



7-C-5 Répartition par tranches d'âge du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires

Congé	Tranche d'âge	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2018	Agents concernés en 2018	Durée des congés en 2018 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)	
CGM	< à 25 ans	F	391			-	
		H	547			-	
	Total < à 25 ans			938			-
	25-29 ans	F	938			-	
		H	1 261			-	
	Total 25-29 ans			2 199			-
	30-39 ans	F	3 403			-	
		H	5 139			-	
	Total 30-39 ans			8 542			-
	40-49 ans	F	5 750	1	82	0,01	
		H	9 879			-	
	Total 40-49 ans			15 629	1	82	0,01
	50-54 ans	F	3 156	3	997	0,32	
		H	5 520	1	78	0,01	
Total 50-54 ans			8 676	4	1 075	0,12	
55 ans et plus	F	6 576	4	1 112	0,17		
	H	9 848	2	303	0,03		
Total 55 ans et plus			16 424	6	1 415	0,09	
Total CGM			52 408	11	2 572	0,05	
CLD	< à 25 ans	F	391			-	
		H	547			-	
	Total < à 25 ans			938			-
	25-29 ans	F	938			-	
		H	1 261	1	365	0,3	
	Total 25-29 ans			2 199	1	365	0,2
	30-39 ans	F	3 403	10	2 858	0,8	
		H	5 139	8	2 637	0,5	
	Total 30-39 ans			8 542	18	5 495	0,6
	40-49 ans	F	5 750	43	12 997	2,3	
		H	9 879	34	10 351	1,0	
	Total 40-49 ans			15 629	77	23 348	1,5
	50-54 ans	F	3 156	26	7 359	2,3	
		H	5 520	36	11 108	2,0	
Total 50-54 ans			8 676	62	18 467	2,1	
55 ans et plus	F	6 576	134	42 209	6,4		
	H	9 848	120	37 820	3,8		
Total 55 ans et plus			16 424	254	80 029	4,9	
Total CLD			52 408	412	127 704	2,4	



Congé	Tranche d'âge	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2018	Agents concernés en 2018	Durée des congés en 2018 (jours)	Durée moyenne annuelle / stock des agents (jours)
CLM	< à 25 ans	F	391			-
		H	547			-
	Total < à 25 ans		938			-
	25-29 ans	F	938			-
		H	1 261			-
	Total 25-29 ans		2 199			-
	30-39 ans	F	3 403	14	2 936	0,9
		H	5 139	13	3 362	0,7
	Total 30-39 ans		8 542	27	6 298	0,7
	40-49 ans	F	5 750	83	16 693	2,9
		H	9 879	58	13 027	1,3
	Total 40-49 ans		15 629	141	29 720	1,9
	50-54 ans	F	3 156	66	14 625	4,6
		H	5 520	58	12 904	2,3
	Total 50-54 ans		8 676	124	27 529	3,2
55 ans et plus	F	6 576	148	31 665	4,8	
	H	9 848	158	37 596	3,8	
Total 55 ans et plus		16 424	306	69 261	4,2	
Total CLM			52 408	598	132 808	2,5
CMO	< à 25 ans	F	387	55	957	2,5
		H	536	75	618	1,2
	Total < à 25 ans		923	130	1 575	1,7
	25-29 ans	F	907	235	3 930	4,3
		H	1 179	245	5 186	4,4
	Total 25-29 ans		2 086	480	9 116	4,4
	30-39 ans	F	3 278	1 061	24 310	7,4
		H	4 934	1 243	24 092	4,9
	Total 30-39 ans		8 212	2 304	48 402	5,9
	40-49 ans	F	5 615	1 775	40 044	7,1
		H	9 618	2 246	49 371	5,1
	Total 40-49 ans		15 233	4 021	89 415	5,9
	50-54 ans	F	3 102	1 077	28 902	9,3
		H	5 346	1 341	34 110	6,4
	Total 50-54 ans		8 448	2 418	63 012	7,5
55 ans et plus	F	6 509	2 294	61 869	9,5	
	H	9 442	2 297	61 907	6,6	
Total 55 ans et plus		15 951	4 591	123 776	7,8	
Total CMO⁽¹⁾			50 853	13 944	335 296	6,6

(1) Les données relatives aux corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts ne sont pas disponibles.



7-C-6-a Les agents en disponibilité d'office

(État de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions)

Filière	Catégories	Femmes	Hommes	Total
Administrative	Cat. A	1		1
	Cat. B	2	2	4
	Cat. C	8	1	9
Total Administrative		11	3	14
Exploitation	Cat. C		8	8
Total Exploitation			8	8
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	1	1	2
	Cat. A		1	1
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		1	2	3
Technique	Cat. B		2	2
	Cat. C		1	1
Total Technique⁽¹⁾			3	3
Ouvrière	OPA		8	8
Total Ouvrière			8	8
Total		12	24	36

(1) Les données relatives aux corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts ne sont pas disponibles.

7-C-6-b Les agents en disponibilité d'office par tranche d'âge

(État de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions)

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
30-39 ans	2		2
40-49 ans	3	12	15
50-54 ans	2	4	6
55 ans et plus	5	8	13
Total	12	24	36



7-D La prévention, les conditions de travail et l'organisation du temps de travail

Périmètre :

Services : DREAL, DEAL, DIR, DIRM, DM, DTAM, AC, STC, SCN (hors DDI).

Établissements publics

- Agence de financement des infrastructures de transports de France (AFITF) ;
- Agence française pour la biodiversité (AFB) ;
- Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS) ;
- Agence nationale de garantie des droits des mineurs (ANGDM) ;
- Agence nationale de l'habitat (ANAH) ;
- Agences de l'eau : Adour-Garonne, Artois-Picardie, Loire-Bretagne, Rhin-Meuse, Rhône-Méditerranée et Corse, Seine-Normandie ;
- Caisse de garantie du logement locatif social (CGLLS) ;
- Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA) ;
- Chambre nationale de la batellerie artisanale (CNBA) ;
- Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres (CELRL) ;
- Ecole nationale des ponts et chaussées (ENPC) ;
- Ecole nationale des travaux publics de l'Etat (ENTPE) ;
- Ecole nationale supérieure maritime (ENSM) ;
- Etablissement national des invalides de la marine (ENIM) ;
- Etablissement public de sécurité ferroviaire (EPSF) ;
- Etablissement public du Marais Poitevin (EPMP) ;
- Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR) ;
- Institut national de l'information géographique et forestière (IGN) ;
- Météo-France ;
- Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS) Parc amazonien de Guyane ;
- Parcs nationaux : des Cévennes, des Ecrins, de la Guadeloupe, du Mercantour, de Port-Cros, des Pyrénées, de La Réunion, de la Vanoise, des Calanques ;
- Voies navigables de France (VNF).

7-D-1 Les cycles de travail

Sur les effectifs répartis entre les cycles, l'horaire variable est très majoritaire (76% des agents). Le cycle à horaire fixe représente environ 16 % des effectifs, le régime de décompte en jours 4% ainsi que les autres cycles (pluri-hebdomadaire et annuel) qui en représentent 4 % également.

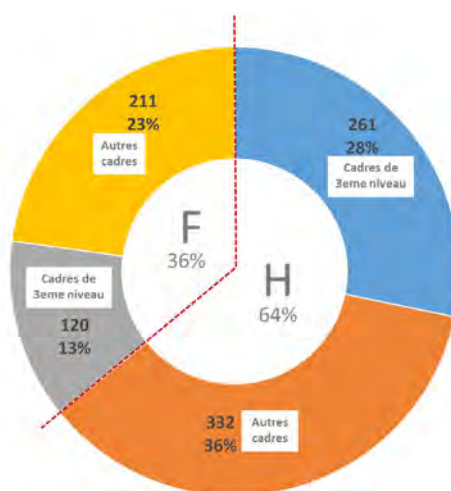
SERVICE	Effectifs déclarés par les services			
	Cycle horaire variable	Cycle horaire fixe	Régime de décompte en jours	Autres cycles (Pluri-hebdo et annuel)
DREAL	8 407	38	347	3
DEAL	1 391	262	36	1
DIR	2 401	2 749	27	970
DIRM/DM	633	446	67	60
Services déconcentrés	12 832	3 495	477	1 034
Adm. Centrale	4 624	97	447	0
Total des services	17 456	3 592	924	1 034

Répartition des modalités en % par groupe de services (agents en horaire variable)

	Horaire variable					
	Modalité 2 bis : 36h/semaine		Modalité 3 bis : 37h/semaine		Modalité 4 bis : 38h30/semaine	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
DREAL	4 %	5 %	2 %	2 %	44 %	43 %
DEAL	5 %	6 %	3 %	7 %	33 %	46 %
DIR	5 %	4 %	0 %	1 %	61 %	29 %
DIRM/DM	1 %	3 %	0 %	2 %	58 %	36 %
AC	4 %	5 %	2 %	4 %	40 %	45 %
TOTAL SERVICES	4 %	5 %	2 %	3 %	44 %	42 %

Répartition des modalités en % par groupe de services (agents en horaire fixe)

Horaire Fixe								
	Modalité 1 : 36h/semaine Sur 4,5j		Modalité 2 : 36h		Modalité 3 : 37h		Modalité 4 : 38h30	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
DREAL	8 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	45 %	45 %
DEAL	51 %	1 %	18 %	0 %	0 %	0 %	28 %	2 %
DIR	39 %	1 %	12 %	0 %	0 %	0 %	47 %	1 %
DIRM/DM	4 %	0 %	0 %	0 %	4 %	1 %	87 %	4 %
AC	35 %	1 %	11 %	0 %	1 %	0 %	50 %	2 %
TOTAL SERVICES	35 %	1 %	10 %	0 %	1 %	0 %	51 %	3 %



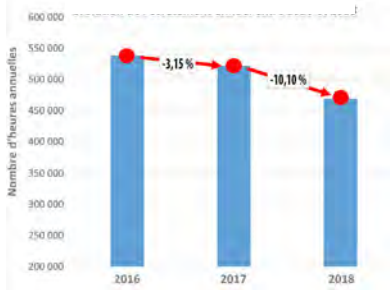
Pour rappel, les cadres de 3^e niveau dont les fonctions sont listées ci-dessous sont obligatoirement soumis au forfait :

- secrétaire général du ministère ;
- membres du conseil général de l'environnement et du développement durable ;
- membres des cabinets ministériels ;
- en administration centrale : directeurs généraux, directeurs et adjoints, chefs de service, sous-directeurs ;
- chefs de services techniques centraux, chefs de service à compétence nationale ;
- en services déconcentrés : chef d'un service déconcentré, directeurs régionaux délégués ;
- emplois assimilés de même niveau que les emplois mentionnés ci-dessus disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail.

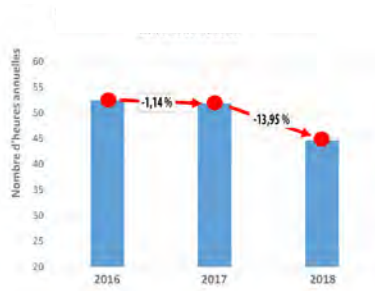


7-D-2 Les écrêtements

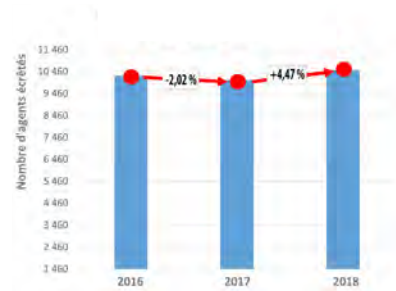
Évolution de l'écrêtement annuel entre 2016 et 2018



Évolution de l'écrêtement par agents concernés entre 2016 et 2018



Évolution du nombre d'agents écrêtés entre 2016 et 2018

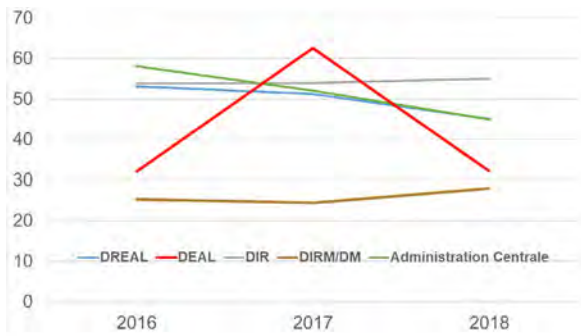


En 2018, sur le périmètre des services (hors établissements publics), le nombre total d'heures écrêtées est de 468 808 heures. Ce chiffre est en diminution depuis 3 ans. Entre 2016 et 2017, sur ce même périmètre, la baisse était de 3,15 %, puis de 10,1 % entre 2017 et 2018.

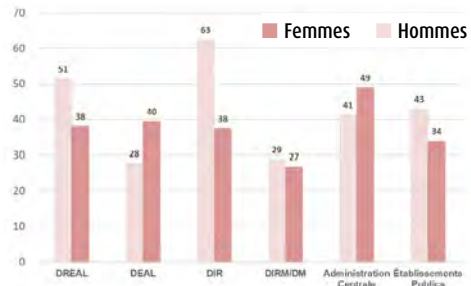
La moyenne est de 45 heures annuelles par agent concerné en 2018 (environ 4 heures par mois), 20 heures annuelles par agent (environ 1 heure 45 par mois).

10511 agents ont été écrêtés (soit 44 % de l'effectif physique).

Moyenne annuelle des heures écrêtées par services et agents concernés

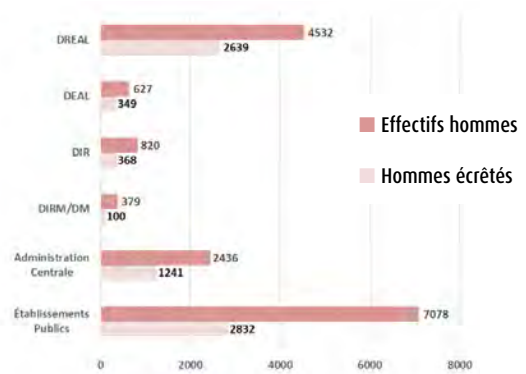
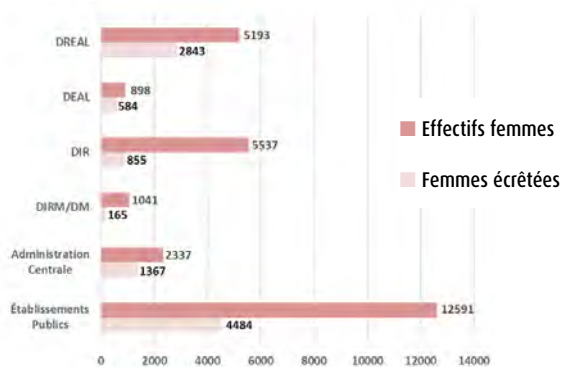


Nombre d'heures annuelles écrêtées par agents concernés



Les femmes sont proportionnellement plus écrêtées que les hommes en administration centrale et dans les DEAL.

Proportion d'agents écrêtés en 2018



Données par services et par sexe en 2018

SERVICE	Effectif physique au 31/12/2018			Nombre d'heures écrites		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
DREAL AURA	489	483	972	11 552	20 441	31 993
DREAL Bretagne	223	194	417	4 645	5 325	9 970
DREAL Centre Val de Loire	186	219	405	3 343	6 415	9 758
DREAL Corse	65	58	123	2 116	1 283	3 399
DREAL Nouvelle Aquitaine	446	443	889	12 153	15 063	27 216
DREAL Bourgogne Franche-Comté	209	238	447	8 829	6 235	15 064
DREAL PACA	275	283	558	6 503	10 443	16 946
DREAL Pays de la Loire	194	173	367	3 619	3 298	6 917
DREAL Normandie	257	241	498	5 906	9 396	15 302
DREAL Occitanie	404	398	802	11 317	19 641	30 958
DREAL Grand Est	398	433	831	7 753	12 007	19 760
DREAL Hauts-de-France	267	433	700	3 191	5 884	9 075
DRIEE	216	222	438	5 027	4 883	9 910
DRIEA DIRIF (1)	582	1257	1839	10 876	23 820	34 696
DRIHL	321	118	439	3 667	2 244	5 911
TOTAL DREAL	4 532	5 193	9 725	100 497	146 378	246 875
DEAL Guyane	118	242	360	0	0	0
DEAL Guadeloupe	146	104	250	2165	1629	3 794
DEAL Réunion	142	152	294	6746	2996	9 742
DEAL Martinique	128	107	235	1993	3957	5 950
DEAL Mayotte	93	293	386	2883	7584	10 467
TOTAL DEAL	627	898	1 525	13 787	16 166	29 953
DIR Massif Central	60	475	535	885	4 062	4 947
DIR Nord Ouest	96	524	620	669	2 769	3 438
DIR Atlantique	69	372	441	1 241	5 509	6 750
DIR Sud Ouest	60	439	499	2 836	7 342	10 178
DIR Centre Est	103	676	779	1 641	7 292	8 933
DIR Centre ouest	60	480	540	620	4 112	4 732
DIR Med	59	438	497	1 768	2 492	4 260
DIR Ouest	78	757	835	1 224	4 639	5 863
DIR Nord	97	553	650	1 421	6 624	8 045
DIR Est	138	823	961	1 501	8 601	10 102
TOTAL DIR	820	5 537	6 357	13 806	53 442	67 248
DIRM Sud-Atlantique	48	99	147	373	735	1 108
DIRM Méditerranée	44	150	194	362	989	1 351
DIRM Manche Est Mer Nord	70	206	276	781	917	1 698
DIRM Nord Atlantique Manche Ouest	103	283	386	921	1 781	2 702
DM Guadeloupe	20	36	56	0	0	0
DM Guyane	10	33	43	0	0	0
DM Martinique	24	41	65	23	242	265
DM SOI	26	61	87	226	84	310
DTAM SPM	34	132	166	0	0	0
TOTAL DIRM/DM	379	1 041	1 420	2 686	4 748	7 434
TOTAL Services Déconcentrés	6 358	12 669	19 027	130 776	220 734	351 510
Administration Centrale (2) (3)	2 436	2 337	4 773	60 756	56 542	117 298
TOTAL SERVICES	8 794	15 006	23 800	191 532	277 276	468 808
Établissements publics (4)	7 078	12 591	19 669	96 009	192 698	288 707
TOTAL MINISTÉRIEL	15 872	27 597	43 469	287 541	469 974	757 515

(1) Les chiffres DIRIF sont intégrés dans ceux de la DRIEA

(2) Administration centrale = AC+SCN+STC

(3) Administration centrale : CMVRH, données non-communicuées

(4) Établissements publics : Parc amazonien de Guyane et Parc de la Vanoise (174 agents), chiffres non-communicués



Nombre d'agents écrtés			Total % d'agents concernés	Nombre d'heures écrtées par agents concernés			Nombre d'heures écrtées par agent		
Femmes	Hommes	Total		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
311	348	659	68 %	37	59	49	24	42	33
143	135	278	67 %	32	39	36	21	27	24
95	152	247	61 %	35	42	40	18	29	24
44	31	75	61 %	48	41	45	33	22	28
220	232	452	51 %	55	65	60	27	34	31
108	140	248	55 %	82	45	61	42	26	34
68	74	142	25 %	96	141	119	24	37	30
94	99	193	53 %	39	33	36	19	19	19
145	154	299	60 %	41	61	51	23	39	31
221	259	480	60 %	51	76	64	28	49	39
233	278	511	61 %	33	43	39	19	28	24
167	187	354	51 %	19	31	26	12	14	13
90	90	180	41 %	56	54	55	23	22	23
615	617	1232	67 %	18	39	28	19	19	19
85	47	132	30 %	43	48	45	11	19	13
2 639	2 843	5 482	56 %	38	51	45	22	28	25
0	0	0	0 %	0	0	0	0	0	0
97	52	149	60 %	22	31	25	15	16	15
92	112	204	69 %	73	27	48	48	20	33
84	144	228	97 %	24	27	26	16	37	25
76	276	352	91 %	38	27	30	31	26	27
349	584	933	61 %	40	28	32	22	18	20
36	61	97	18 %	25	67	51	15	9	9
27	70	97	16 %	25	40	35	7	5	6
34	83	117	27 %	37	66	58	18	15	15
48	112	160	32 %	59	66	64	47	17	20
41	105	146	19 %	40	69	61	16	11	11
23	54	77	14 %	27	76	61	10	9	9
24	26	50	10 %	74	96	85	30	6	9
43	105	148	18 %	28	44	40	16	6	7
47	114	161	25 %	30	58	50	15	12	12
45	125	170	18 %	33	69	59	11	10	11
368	855	1 223	19 %	38	63	55	17	10	11
16	33	49	33 %	23	22	23	8	7	8
6	16	22	11 %	60	62	61	8	7	7
22	38	60	22 %	36	24	28	11	4	6
32	59	91	24 %	29	30	30	9	6	7
0	0	0	1177 %	0	0	0	0	0	0
0	0	0	647 %	0	0	0	0	0	0
14	13	27	380 %	2	19	1	1	6	4
10	6	16	86 %	23	14	4	9	1	4
0	0	0	272 %	0	0	0	0	0	0
100	165	265	17 %	27	29	28	7	5	5
3 456	4 447	7 903	42 %	38	50	44	21	17	18
1 241	1 367	2 608	55 %	49	41	45	25	24	25
4 697	5 814	10 511	44 %	41	48	45	22	18	20
2 832	4 484	7 316	37 %	34	43	39	14	15	15
7 529	10 298	17 827	41 %	38	46	42	18	17	17



Données par services de 2016 à 2018

SERVICE	2016		
	Nombre d'heures écartées	Nombre d'agents écartés	Nombre d'heures par agents concernés
DREAL AURA	34 517	850	41
DREAL Bretagne	10 635	280	38
DREAL Centre Val de Loire	13 021	243	54
DREAL Corse	3 350	74	45
DREAL Nouvelle Aquitaine	32 678	526	62
DREAL Bourgogne Franche-Comté	17 448	317	55
DREAL PACA	17 859	197	91
DREAL Pays de la Loire	6 936	188	37
DREAL Normandie	22 194	319	70
DREAL Occitanie	29 262	498	59
DREAL Grand Est	25 810	500	52
DREAL Hauts-de-France	9 163	243	38
DRIEE	11 695	271	43
DRIEA (DIRIF inclus)	26 315	400	66
DIRIHL	10 851	210	52
TOTAL DREAL	271 734	5 116	53
DEAL Guyane	NC	NC	0
DEAL Guadeloupe	2 273	124	18
DEAL Martinique	5 812	233	25
DEAL Mayotte	4 341	117	37
DEAL Réunion	8 883	192	46
TOTAL DEAL	21 309	666	32
DIR Massif Central	4 251	82	52
DIR Nord Ouest	3 870	106	37
DIR Atlantique	7 306	129	57
DIR Sud Ouest	7 790	146	53
DIR Centre Est	12 080	150	81
DIR Centre ouest	5 790	104	56
DIR Med	3 800	35	109
DIR Ouest	6 705	134	50
DIR Nord	7 837	265	30
DIR Est	10 340	220	47
DIRIF (1)	16 771	235	71
TOTAL DIR	86 540	1 606	54
DIRM Sud-Atlantique	303	93	3
DIRM Méditerranée	2 505	32	78
DIRM Manche Est Mer Nord	1 157	48	24
DIRM Nord Atlantique Manche Ouest	2 048	72	28
DM Guadeloupe	0	0	0
DM Guyane	NC	NC	NC
DM Martinique	NC	NC	NC
DTAM SPM	NC	NC	NC
DM SOI	591	17	35
TOTAL DIRM/DM	6 604	262	25
TOTAL Services Déconcentrés	386 187	7 650	50
TOTAL Administration Centrale (2)(3)	152 252	2 619	58
TOTAL MTES/MCTRCT	538 439	10 269	52

(1) A compter de 2018, les chiffres DIRIF sont intégrés dans ceux de la DRIEA

(2) A compter de 2018, Administration centrale = AC+SCN+STC

(3) Administration centrale : CMVRH, chiffres non-communiqués en 2018

NC : Non-communiqué



2017			2018		
Nombre d'heures écartées	Nombre d'agents écartés	Nombre d'heures par agents concernés	Nombre d'heures écartées	Nombre d'agents écartés	Nombre d'heures par agents concernés
36 500	750	49	31 993	659	49
10 875	260	42	9 970	278	36
9 959	247	40	9 758	247	40
2 954	74	40	3 399	75	45
25 950	461	56	27 216	452	60
17 474	257	68	15 064	248	61
16 363	206	79	16 946	142	119
5 968	199	30	6 917	193	36
19 821	286	69	15 302	299	51
27 775	476	58	30 958	480	64
25 479	607	42	19 760	511	39
13 565	404	34	9 075	354	26
11 139	199	56	9 910	180	55
21 662	352	62	34 696	1232	28
10 617	226	47	5 911	132	45
256 101	5 004	51	246 875	5 482	45
NC	NC	0	0	0	0
4 858	161	30	3 794	149	25
21 299	176	121	5 950	228	26
4 866	116	42	10 467	352	30
8 579	179	48	9 742	204	48
39 602	632	63	29 953	933	32
4 729	86	55	4 947	97	51
4 478	114	39	3 438	97	35
7 230	115	63	6 750	117	58
8 425	158	53	10 178	160	64
11 350	162	70	8 933	146	61
5 155	96	54	4 732	77	61
3 949	39	101	4 260	50	85
5 291	132	40	5 863	148	40
6 692	226	30	8 045	161	50
13 931	231	60	10 102	170	59
16 563	267	62	(1)	(1)	(1)
87 793	1 626	54	67 248	1 223	55
1 158	97	12	1 108	49	23
1 379	25	55	1 351	22	61
1 116	58	19	1 698	60	28
2 727	79	35	2 702	91	30
0	0	0	0	0	0
NC	NC	NC	0	0	0
NC	NC	NC	265	27	10
NC	NC	NC	0	0	0
408	18	23	310	16	19
6 788	277	25	7 434	265	28
390 284	7 539	52	351 510	7 903	44
131 216	2 522	52	117 298	2 608	45
521 500	10 061	52	468 808	10 511	45



7-D-3 Les Comptes Épargne Temps (CET)

Agents possédant un CET

Au 31 décembre 2018, sur la totalité du périmètre (services + établissements publics), 34 084 agents possèdent un CET (21 171 dans les services et 12 913 dans les établissements publics).

Sur ce même périmètre, les femmes ont abondé plus de CET (82 %) que les hommes (76 %) avec cependant une disparité entre services et établissements publics.

Services	% d'agents possédant un CET		
	H	F	Total
DREAL	82%	100%	91%
DEAL	94%	88%	92%
DIR	76%	89%	77%
DIRM/DM	76%	71%	75%
TOTAL SD	80%	96%	85%
Adm. Centrale	96%	100%	99%
TOTAL SERVICES	82%	98%	88%
Étab. Publics	67%	63%	66%
TOTAL MINISTÉRIEL	76%	82%	78%

Agents ayant ouvert un CET

En 2018, sur la totalité du périmètre, 1 873 agents (4,29 %) ont ouvert un CET, 1 158 dans les services et 715 dans les établissements publics.

Agents ayant déposé des jours sur leur CET

En 2018, sur la totalité du périmètre, 21 570 agents (66 %) ont déposé au moins un jour (12 461 dans les services et 9 109 dans les établissements publics).

Nombre de jours stockés sur les CET

Au 31/12/2018, sur le périmètre des services ministériels, les 21 171 agents possédant un CET totalisent 450 050 jours stockés. Cela représente en moyenne 21 jours par agent concerné.

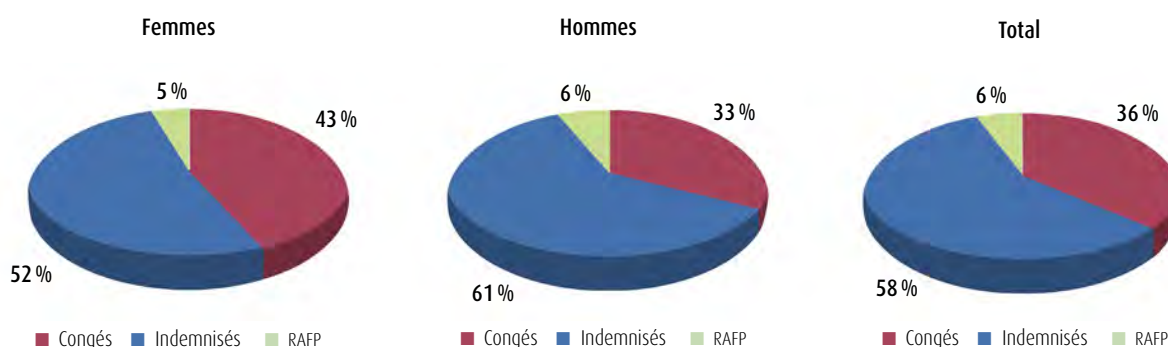
Services	Jours stockés sur les CET au 31/12/2018					
	Jours stockés par les hommes	Nombre de jours par homme possédant un CET	Jours stockés par les femmes	Nombre de jours par femme possédant un CET	Jours stockés par tous les agents	Nombre de jours par agent possédant un CET
DREAL	97 658	23	80 371	18	178 029	20,2
DEAL	22 575	27	13 948	25	36 522	26,2
DIR	78 522	19	12 437	17	90 959	18,5
DIRM/DM	19 658	26	5 784	23	25 442	25,6
TOTAL SD	218 412	22	112 540	19	330 951	20,5
Adm. Centrale	55 955	24	63 144	23	119 099	23,7
TOTAL SERVICES	274 366	22	175 684	20	450 050	21,3



Utilisation des CET en 2018

En 2018, sur la totalité du périmètre (services + établissements publics), 88 982 jours ont été utilisés, 32 421 sous forme de congés, 51 550 indemnisés, et 5 011 en RAFP.

Services	Utilisation des CET en 2018											
	Hommes				Femmes				Total agents			
	Congés	Indemnisés	RAFP	Total	Congés	Indemnisés	RAFP	Total	Congés	Indemnisés	RAFP	Total
Services déconcentrés	10 100	16 409	1 353	27 862	6 981	6 487	593	14 061	17 081	22 896	1 946	41 923
Administration centrale	1 573	4 188	440	6 201	1 900	4 384	448	6 732	3 472	8 572	888	12 932
Etablissements publics	7 095	14 566	1 783	23 444	4 773	5 516	395	10 684	11 868	20 082	2 177	34 127
TOTAL	18 768	35 163	3 576	57 506	13 653	16 387	1 436	31 476	32 421	51 550	5 011	88 982



L'indemnisation des jours épargnés sur le CET

(Décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008)

Chaque année, il est possible d'alimenter son compte épargne temps dans la limite d'une progression annuelle de 10 jours une fois le droit d'option exercé, dans la limite du plafond de 60 jours. L'indemnisation peut alors être demandée pour tous les jours au-delà du seuil des 20 premiers jours qui doivent être exclusivement consommés sous forme de congés et/ou placés en épargne-retraite (régime de retraite additionnelle de la Fonction publique RAFP). Cette dernière ne s'applique qu'aux fonctionnaires titulaires.

Le montant forfaitaire par jour indemnisé est de :

catégorie A: 125 €
 catégorie B: 80 €
 catégorie C et OPA: 65 €

En 2018, 5 687 agents ont bénéficié à leur demande d'une indemnisation de jours épargnés pour un montant total de 5 691 011 € soit un montant moyen de 1 001 € par agent.

	2017			2018			Évolution 2018 / 2017		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Montants	1 468 644 €	3 484 962 €	4 953 606 €	1 746 741 €	3 944 270 €	5 691 011 €	18,9%	13,2%	15%
Nombre de jours	15 845	34 983	50 828	19 277	41 729	61 006	21,7%	19,3%	20%



Répartition du nombre de bénéficiaires par catégorie et par sexe en 2018

Catégories	A	B	C
Femmes	821	704	497
Hommes	1 694	1 438	533
Total	2 515	2 142	1 030



8

LES CONGÉS

8-A Les congés ou les disponibilités d'une durée supérieure ou égale à 6 mois

Périmètre : agents physiques gérés par les ministères

Les chiffres affichés représentent les agents nouvellement concernés par un congé supérieur à six mois et non pas le stock des agents concernés par un congé supérieur à six mois.

Type de congé ou de disponibilité	Cat. A+		Cat. A		Cat. B		Cat. C		OPA	Sommes		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	H			
congé parental	2	1								2	1	3
congé parental (loi 2012)			3	1	2	2	4			9	3	12
congé sans salaire convenances perso									2		2	2
congé sans salaire maladie									1		1	1
congé ss rémunération - mobilité				1							1	1
congé ss rémunération convenances perso			3	1						3	1	4
congé ss rémunération enfant - 8 ans/soins fam	2	1	1							3	1	4
congé ss trait. convenances perso			1			1				1	1	2
congé ss trait. stage						3	3	1		3	4	7
dispo convenances personnelles	8	28	8	17	3	12	8	8		27	65	92
dispo création ou reprise d'entreprise	-	2	3		1					4	2	6
dispo d'office suite à congé maladie						2	1	3		1	5	6
dispo élever enfant - 8 ans/soins familiaux			1		1					2		2
dispo études/recherches d'intérêt général	-	1								-	1	1
dispo pour exercice d'un mandat d' élu local	1	-								1	-	1
dispo pour suivre son conjoint/partenaire	4	6	1	1	4	1	1			10	8	18
dispo soins familiaux suite acc-maladie grave							1			1		1
Total	17	39	21	21	11	21	18	12	3	67	96	163

8-B Les congés de maternité et d'adoption

Maternité

La durée minimum du congé maternité est de 16 semaines dont, en principe, un congé prénatal de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé postnatal de 10 semaines après l'accouchement.

Cependant, la durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants à charge.

Nombre d'agentes ayant pris un congé de maternité en 2018

Catégories	Age	Nombre d'agentes concernées	Durée (jours) ⁽¹⁾
Cat. A+	29	1	113
	31	2	238
	32	4	488
	33	2	172
	34	4	339
	35	2	242
	36	1	160
	37	4	382
	38	1	180
	39	1	111
	40	2	144
	43	1	126
	44	1	183



Catégories	Age	Nombre d'agentes concernées	Durée (jours) ⁽¹⁾
Cat. A	27	1	103
	28	5	432
	29	2	147
	30	6	609
	31	12	1 066
	32	20	2 044
	33	12	1 024
	34	17	1 631
	35	14	1 218
	36	11	1 033
	37	15	1 477
	38	13	1 242
	39	8	798
	40	6	511
	41	2	193
42	5	498	
43	1	4	
47	1	182	
Cat. B	24	1	42
	25	1	113
	27	2	37
	28	2	119
	29	5	480
	30	7	568
	31	15	1 432
	32	17	1 308
	33	6	474
	34	16	1 733
	35	10	919
	36	9	1 346
	37	10	811
	38	15	1 267
	39	5	471
	40	4	429
	41	6	846
	42	2	229
43	2	295	
44	2	296	
46	1	38	
47	1	16	
48	1	33	
Cat. C	24	1	5
	26	1	115
	27	3	140
	28	6	576
	29	4	295
	30	2	188
	31	4	470
	32	4	412
	33	8	707
	34	8	854
	35	8	712
	36	14	1 440
	37	4	420
	38	8	736
	39	4	327
	40	5	441
	41	2	67
42	2	117	
43	2	112	
44	1	239	
OPA	36	1	112
	39	1	53
Total		410	38 930

(1) La période d'observation étant comprise entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018, de faibles durées constatées peuvent résulter de congés maternité se terminant en début de période observée ou débutant en fin de période observée.
A titre d'exemple, une agente en congés maternité du 27/12/2018 au 27/06/2019 ne sera prise en compte que pour la période 2018 allant du 27/12/2018 au 31/12/2018 (soit 5 jours).



Nombre d'agentes ayant pris un congé de maternité en 2018 par filière et par catégorie

Filière	Catégorie	Nombre d'agentes concernées	Durée (jours)
Administrative	Cat. A	70	6 670
	Cat. B	69	6 386
	Cat. C	79	7 340
Total Administrative		218	20 396
Exploitation	Cat. C	9	784
Total Exploitation		9	784
Maritime, Contrôle et Sécurité	Cat. A+	10	965
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		10	965
Ouvrière	OPA	2	165
Total Ouvrière		2	165
Technique	Cat. A+	16	1 913
	Cat. A	81	7 542
	Cat. B	71	6 916
	Cat. C	3	249
Total Technique		171	16 620
Total		410	38 930

Adoption

La durée du congé d'adoption varie selon le nombre d'enfants adoptés, le nombre d'enfants à charge avant l'adoption et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents.

Analyse par catégorie et par sexe du nombre de jours pris

Catégories	Sexe	Age	Nombre d'agentes concernées	Durées (jours)
Cat. A+	F	44	1	126
Catégorie A	F	40	1	15
Total			2	141



8-C Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Catégories	Age	Nombre d'agents concernés	Durées théoriques	Durées réelles
Cat. A+	27	2	22	22
	29	1	11	11
	31	2	22	22
	35	2	22	22
	37	1	11	11
	38	1	11	11
	39	1	11	11
	40	1	11	11
	41	1	11	11
	44	1	11	11
Cat. A	45	1	11	11
	25	1	11	11
	26	2	22	22
	28	3	33	33
	29	5	55	53
	30	4	44	44
	31	2	22	11
	32	4	44	44
	33	8	88	88
	34	4	44	44
	35	6	66	66
	36	7	77	77
	37	3	33	33
	38	6	66	55
	39	3	33	33
	40	3	33	33
	41	1	11	11
	42	2	22	22
	43	1	11	11
	45	1	11	11
46	1	11	11	
47	2	22	22	
51	1	11	11	
54	1	11	11	
60	1	11	11	
Cat. B	27	1	11	11
	29	3	33	33
	30	4	44	40
	31	6	66	66
	32	7	77	77
	33	2	22	22
	34	8	88	88
	35	12	132	132
	36	11	121	121
	37	6	66	66
	38	2	22	22
	39	4	58	31
	40	4	58	40
	41	3	40	40
	42	4	44	44
	43	3	33	33
	45	2	22	22
	46	3	33	33
	47	1	11	11
	48	2	22	22
49	1	11	11	
51	1	11	11	
53	1	11	7	
54	1	11	9	
56	2	22	11	



Catégories	Age	Nombre d'agents concernés	Durées théoriques	Durées réelles
Cat. C	22	1	11	11
	25	2	22	22
	27	3	33	33
	28	6	66	66
	29	7	84	80
	30	8	88	88
	31	2	22	22
	32	15	165	165
	33	7	77	77
	34	15	172	172
	35	5	55	55
	36	7	77	74
	37	8	88	88
	38	8	88	88
	39	1	11	11
	40	8	88	88
	41	1	11	11
	42	5	62	55
	43	3	33	33
	44	2	22	22
OPA	45	2	22	22
	46	1	11	11
	47	2	22	22
	50	2	22	22
	54	1	11	11
	28	1	11	11
	29	2	22	22
	33	1	11	11
	35	2	22	22
	37	3	33	33
39	1	11	11	
44	1	11	11	
Total		313	3 499	3 395



9

**L'ACTION
SOCIALE**

9-A L'accompagnement social des agents et des services par le service social

Les missions du service social

Le service social est compétent pour l'ensemble des services des MTES-MCTRCT. Il développe une politique de conventionnement pour offrir la réponse la plus adaptée au profit d'établissements publics placés sous la tutelle de nos ministères et d'autres départements ministériels.

L'instruction gouvernementale du 27 mars 2014 relative aux missions et à l'organisation du service social au sein de nos ministères :

- structure son intervention autour des problématiques issues des interactions entre l'homme et le travail,
- confirme l'ancrage institutionnel du service social et le positionne à la croisée des logiques d'accompagnement des agents et de conseil auprès des services,
- améliore la lisibilité des actions conduites en développant une offre de service au plus près des besoins des agents et des services.

Sa finalité vise à une meilleure adéquation possible entre les besoins individuels et collectifs des agents et les contraintes des services selon quatre grands principes directeurs qui sous-tendent la mise en œuvre de la prestation de service social, fondent et orientent les actions :

- l'équité de traitement des agents,
- l'inscription des actions dans une dynamique partenariale interne et externe,
- l'expertise sociale et technique dans le champ de la qualité de vie au travail,
- l'évaluation de la prestation de service rendu.

Le service social intervient selon quatre axes qui contribuent à :

- l'amélioration des conditions de vie au travail et de vie personnelle des agents,
- l'accompagnement du changement,
- la prévention de la désinsertion professionnelle,
- la prévention des risques psychosociaux.

Acteur de prévention et de traitement social, il inscrit ses interventions en complémentarité et dans une dynamique collaborative avec les autres acteurs institutionnels en menant ses actions dans le respect du secret professionnel, des règles éthiques et déontologiques inhérentes à l'exercice de la profession d'assistant-e de service social.

L'intervention des assistants de service social est soutenue par les conseillers(ères) techniques de service social, qui veillent à la mise en œuvre des orientations de la politique ministérielle de service social et formulent des propositions pour en assurer la déclinaison et le pilotage régional et assurent une fonction de conseil et d'expertise sociale auprès des chefs de service sur les questions relatives à l'action sociale et aux conditions de vie au travail.

Le pilotage et la coordination du service social relèvent de la conseillère technique nationale. Cette dernière exerce également une fonction d'expertise en proposant les orientations de la politique du service social, en veillant à sa mise en œuvre et en participant à son évaluation.

Les interventions du service social

Dans les contextes de changements structurels et organisationnels, les interventions de type individuel et collectif tendent à mettre en évidence une augmentation du nombre d'agents pris en charge par le service social tous axes confondus et plus particulièrement dans les domaines de la prévention des risques psychosociaux et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Dans le cadre de l'accompagnement du changement, le service social assure l'accompagnement social individualisé des agents et participe à la mise en place de dispositifs d'écoute et de diagnostics qui favorisent l'expression des problèmes, des besoins et l'identification des facteurs de risques. En partenariat avec les différents acteurs de prévention, il peut préconiser des actions considérant l'impact du changement sur les conditions de vie et les conditions de travail des agents.

S'agissant de la prévention des risques psychosociaux, le service social participe aux trois niveaux de la prévention (primaire, secondaire et tertiaire) en agissant au profit des agents, auprès des managers et au bénéfice des collectifs de travail.

S'agissant de la prévention de la désinsertion professionnelle, le service social assure l'accompagnement social des agents éloignés des services et le maintien des liens afin de faciliter leur retour à l'emploi. Aussi intervient-il dans le cadre du maintien dans l'emploi à travers des actions de concertation avec les managers, des actions au profit des agents concernés et au bénéfice des collectifs de travail.



Pour accompagner la mise en œuvre des orientations ministérielles, conforter les compétences professionnelles du réseau de service social et améliorer la qualité de service rendu, la direction des ressources humaines, en concertation avec le CVRH de Clermont-Ferrand, a conçu un parcours de professionnalisation des assistants de service social et conseillers techniques de service social du MTES-MCTRCT piloté par la sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions, dont la mise en œuvre sera étendue à partir de 2019.

Les effectifs dédiés au service social (SERM 2018)

Le service social est composé de 128 agents (118 agents présents en 2018) dont :

- 23 postes de conseillers techniques de service social, dont 1 conseillère technique nationale et 22 conseillers techniques responsables du service social régional (effectif présent 15 : 14 conseillères techniques de service social et un conseiller technique de service social),
- 105 postes d'assistants de service social (effectif présent : 93 assistantes de service social et 6 assistants de service social).

Pour pallier les vacances de postes, 3 recrutements de CTSS ont été organisés en 2018 (1 en DREAL Auvergne-Rhône-Alpes, 1 en DREAL Pays de la Loire et 1 en administration centrale) ainsi que 9 recrutements d'assistants de service social (5 à la DRIEA Île-de-France, 2 en DREAL Grand Est et 2 en DREAL Auvergne-Rhône-Alpes).

L'organisation du service social dans sa configuration actuelle est fondée sur le principe d'un soutien social de proximité, au plus près du terrain et des agents.



9-B L'action sociale

En 2018, les dépenses d'action sociale collective et individuelle des MTES-MCTRCT se sont établies à 16 156 948 €, contre 16 686 198 € en 2017, montant global en baisse de 529 250 € par rapport à l'année précédente. La baisse des dépenses d'action sociale touche plusieurs types de dépenses, dont les dépenses de fonctionnement, les subventions aux associations et les prestations individuelles, la baisse de ces dépenses étant en partie corrélée à la baisse des effectifs. Il est à noter qu'une dépense nouvelle a été financée en 2018. Il s'agit d'une dépense d'intervention s'élevant à un montant de 45 000 € en CP, correspondant au financement de réservations de logements proposés à la location aux personnels des MTES-MCTRCT.

La baisse des dépenses de fonctionnement résulte principalement d'une baisse des dépenses de restauration collective (- 184 866 € par rapport à 2017, soit - 2,54 %).

A noter par ailleurs, qu'en 2018, les MTES et MCTRCT ont lancé une procédure de consultation pour le référencement d'une offre de prestation sociale complémentaire concertée avec les organisations syndicales représentatives, qui a abouti à la sélection de la MGEN comme opérateur unique de ce référencement. Ce référencement est proposé aux

agents depuis janvier 2019. Aucune participation financière n'a été versée en 2018 au titre de ce référencement.

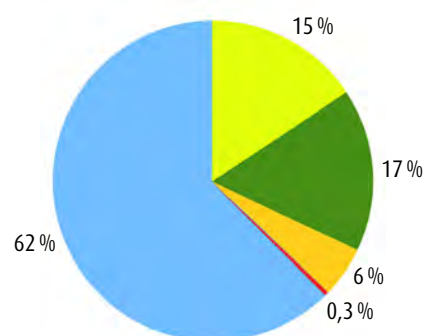
Aucune pénalité n'a été versée au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) en raison du respect du taux légal d'emploi des travailleurs handicapés de 6 % de l'effectif total.

En 2018, les MTES et MCTRCT ont versé aux Ministères économiques et financiers 317 113 € au titre du remboursement des prestations vacances-loisirs, du logement, et des titres restaurants délivrés aux agents du MEF, avec une baisse de 131 524 € par rapport à 2017 du montant de ce remboursement (29,32 %).

S'agissant des prestations individuelles, celles-ci sont en baisse de 123 766 € en 2018 par rapport à 2017 (soit - 4,75 %). Les subventions vacances sont en baisse (-15 828 € par rapport à 2017, soit - 4,57 %), de même que les aides matérielles (- 42 085 € par rapport à 2017) et les aides à la scolarité (- 18 396 € par rapport à 2017). Le poste de dépenses relatif aux actions collectives fait en revanche l'objet d'une hausse de 91 097 € soit + 10,86 % par rapport à 2017.

Le budget de l'action sociale par grands types de dépenses en 2018

Dépenses / année	2017	2018
Fonctionnement dont subventions versées en matière de restauration	10 504 135	9 955 155
Réservation de logements (dépenses d'intervention)	0	45 000
Actions collectives	839 445	962 562
Subventions aux associations	2 734 556	2 709 935
Prestations individuelles	2 608 062	2 484 296
TOTAL	16 686 198	16 156 948



9-B-1 L'action sociale par postes de dépense

Périmètre des données : action sociale individuelle et collective à destination des agents actifs relevant de l'administration centrale, des services déconcentrés et services à compétence nationale, des agents retraités et de leurs Ayants droit.

DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	2017	2018
AMÉNAGEMENTS POSTES TRAVAILLEURS. HANDICAPÉS	817 613	701 106
CONVENTION DE GESTION AVEC LES MINISTÈRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS (MEF)	448 637	317 113
RESTAURATION COLLECTIVE (SUBVENTION REPAS RA RIA et RIE)	7 273 239	7 088 373
POLITIQUE EN FAVEUR DES ENFANTS (ARBRE DE NOËL, CRÈCHES, CENTRES DE LOISIRS ET DE VACANCES)	1 964 646	1 848 563
Total	10 504 135	9 955 155
SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS		
SUBVENTION VERSEES AU CGCV (hors avance sur remboursement des agents mis à disposition)	2 009 556	1 974 935
SUBVENTION VERSEE A LA FNASCE (hors avance sur remboursement des agents mis à disposition)	700 000	710 000
SUBVENTION FNACE (hors avance sur remboursement des agents mis à disposition)	25 000	25 000
Total	2 734 556	2 709 935
ACTIONS COLLECTIVES		
ÉTUDES ET PUBLICATIONS	280	32 300
CRÉDITS D'INITIATIVE LOCALE (CIL)	839 165	930 262
Total	839 445	962 562
PRESTATIONS INDIVIDUELLES		
ALLOCATION AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS (APEH)	582 989	536 034
SUBVENTIONS VACANCES	346 722	330 894
AIDES MATÉRIELLES	1 187 503	1 145 418
AIDE A LA SCOLARITÉ	488 506	470 110
AIDE AUX SEJOURS REPOS OU CONVALESCENCE	2 342	1 840
Total	2 608 062	2 484 296
DEPENSES D'INTERVENTION		
RESERVATIONS DE LOGEMENTS PROPOSÉS A LA LOCATION AUX AGENTS	-	45 000
Total	16 686 198	16 156 948



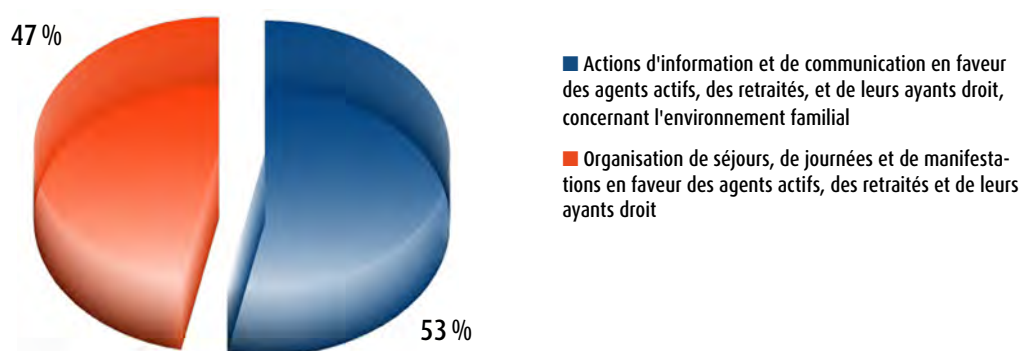
9-B-2 L'action sociale dans les services

Comparatif des actions collectives menées par les CLAS (comités locaux d'action sociale) en 2017 et en 2018

Typologie	Objet de l'action et classification	Nombre d'actions en 2016	Nombre d'actions en 2017	Nombre d'actions en 2018
1	Actions d'information et de communication en faveur des agents actifs, des retraités et de leurs ayants droit concernant l'environnement familial et les relations inter-générationnelles	288	293	359
21	Action de sensibilisation sur le handicap (hors celles financées par le FIPHFP)	6	1	14
22	Santé (hors santé au travail et prévention des risques psychosociaux)	181	199	250
31	Gestion du budget	29	22	31
32 et 37	Relations familiales (enfance, adolescence, seniors)	58	61	53
38	Préparation à la retraite (hors informations à caractère réglementaire)	14	10	11
2	Organisation de séjours et de manifestations en faveur des agents actifs, des retraités et de leurs ayants droit	277	289	315
33	Séjours de vacances de courte durée pour les enfants	5	5	4
34	Manifestations sportives	9	22	19
35	Journées récréatives ou éducatives	190	177	207
36	Manifestations culturelles	73	85	85
TOTAL		565	582	674

Les 674 actions réalisées en 2018 ont réuni plus de 39 000 participants, chiffre stable par rapport à 2017.

Nombre d'actions par typologie



9-B-3 Les aides matérielles

Pour l'année 2018, 857 aides matérielles (895 en 2017) ont été accordées à 878 bénéficiaires (886 en 2017). Le montant total des aides accordées s'élève à 1 149 482 € (1 177 222 € en 2017), ce qui représente une baisse du nombre d'aides (-103) et une légère diminution du montant des aides accordées (-27 740 €) par rapport à 2017.

On observe que 72 % des aides se situent dans la tranche des montants supérieurs à 999 €. 27 % des aides sont égales ou supérieures à 2 000 € contre 23 % en 2017.

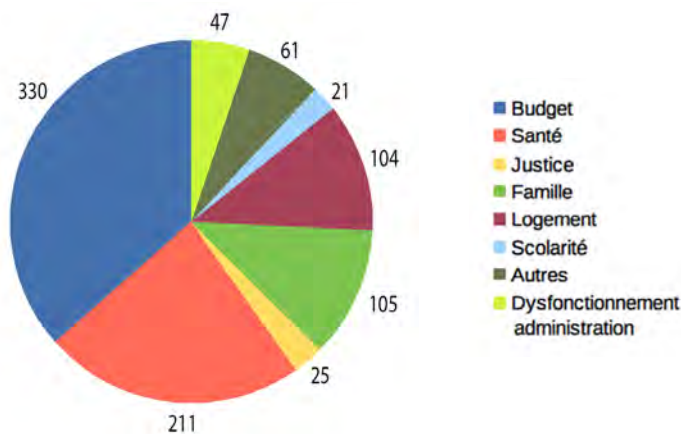
On constate que 62 % des bénéficiaires sont des personnes seules (avec ou sans enfant). Ce pourcentage était de 63 % en 2017.

Comme les années précédentes, les agents de catégorie C constituent la majorité des bénéficiaires (61 %) des aides matérielles. Il est à noter que les hommes et les femmes situés dans la tranche d'âge comprise entre 41 et 50 ans représentent respectivement 36 % et 37 % des attributaires de ces aides. S'agissant du motif des demandes d'aides matérielles, le poste "budget" dont le motif principal est lié au déséquilibre du budget familial (endettement, dépenses imprévues, chômage du conjoint) est le plus important (37 % contre 35 % en 2017), suivi par le poste "santé" (23 % contre 28 % en 2017).

Les aides matérielles (secours aux agents en difficulté):		857				
Montant total des aides accordées		1 149 482 €				
Motif de l'aide*	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Budget	330	310	386	343	387	455
Santé	211	247	230	220	226	240
Justice	25	29	31	36	34	38
Famille	105	100	113	123	121	160
Logement	104	135	113	112		140
Scolarité	21	12	18	17	10	23
Autres	61	38	69	81	55	71
Dysfonctionnement administration	47	24				
TOTAL	904	895	960	932	833	1 127

*Une aide peut être accordée pour plusieurs motifs, raison pour laquelle 904 motifs différents sont évoqués pour 857 aides attribuées.

Destination des aides matérielles



Bilan des aides matérielles 2018

	Total	Pourcentage	Région Auvergne- Rhône- Alpes	Région Bourgogne- Franche- comté	Région Bretagne	Région Centre Val-de- Loire	Région Grand- Est	Région Hauts de France
Aides accordées								
Effectifs ETP-cibles au 31/12/2017	38 008		3 992	1 357	2 185	1 088	3 127	2 497
Pourcentage	2,25 %		2,20 %	3,02 %	2,20 %	2,11 %	1,12 %	3,72 %
Nombre d'aides accordées	857		88	41	48	23	35	93
Montant total des aides accordées	1 149 482		128 797	18 266	62 445	34 925	69 709	122 565
Montant minimum accordé	200		250	300	200	363	510	200
Montant maximum accordé	4 000		3 500	2 000	3 000	2 000	2 000	3 000
Montant moyen accordé	1 341		1 464	446	1 301	1 518	1 992	1 318
Ventilation des aides	820	100 %	88	41	48	23	26	93
De 0 à 499 €	57	7 %	4	5	8	2	3	2
De 500 à 999 €	168	20 %	14	8	9	2	3	24
De 1 000 à 1 499 €	207	25 %	23	16	11	4	4	28
De 1 500 à 1 999 €	165	20 %	20	9	6	3	5	20
De 2 000 € et plus	223	27 %	27	3	14	12	11	19
Situation ayant permis l'attribution de l'aide	904	95 %	88	41	46	23	35	91
Budget	330	37 %	22	8	16	8	10	41
Santé	211	23 %	28	15	20	4	12	22
Justice	25	3 %	4	1	4	1	1	2
Famille	105	12 %	15	8	4	2	6	13
Logement	104	12 %	8	6	1	3	4	5
Scolarité	21	2 %	2	1	0	0	0	1
Autres (à préciser)	61	7 %	2	2	0	0	2	0
Dysfonctionnement de l'administration	47	14 %	7	0	1	5	0	7
Nombre et motifs des refus	128	100 %	20	12	9	1	2	11
Ressources trop élevées	14	11 %	1	3	2	0	0	0
Moyenne économique trop élevée	24	19 %	5	0	2	1	0	1
Agent ayant déjà bénéficié d'une ou plusieurs aides (chronicité de la situation)	9	7 %	2	0	0	0	0	0
Relève d'une autre aide	20	16 %	3	2	3	0		1
Relève d'un prêt	29	23 %	5	5	1	0	2	4
Autres	32	25 %	4	2	1	0	0	5
Bénéficiaires								
Nombre total de bénéficiaires	878		82	40	42	22	30	89
Profil des bénéficiaires								
Actifs - hommes	348	100 %	34	23	26	5	7	57
< 30 ans	12	3 %	0	2	0	1	0	2
31 à 40 ans	77	22 %	6	10	7	0	3	11
41 à 50 ans	126	36 %	11	5	9	3	2	21
51 à 60 ans	106	30 %	16	6	10	1	2	12
61 à 67 ans	27	8 %	1	0	0	0	0	11
Actifs - femmes	488	100 %	46	16	16	15	23	32
< 30 ans	23	5 %	1	1	0	1	1	1
31 à 40 ans	102	21 %	11	1	2	2	6	9
41 à 50 ans	181	37 %	15	6	2	6	8	13
51 à 60 ans	142	29 %	14	6	11	6	7	7
61 à 67 ans	40	8 %	5	2	1	0	1	2



Région Île-de-France	Région Normandie	Région Nouvelle- Aquitaine	Région Occitanie	Région Pays- de-la-Loire	Région Paca	Région Corse	Administration centrale	Outre-mer
3 245	2 349	3 698	2 963	1 614	2 273	374	5 549	1 697
1,42 %	2,68 %	2,95 %	2,16 %	1,24 %	5,06 %	2,68 %	0,65 %	3,89 %
46	63	109	64	20	115	10	36	66
54 987	74 049	143 065	113 560	33 001	139 582	12 881	37 377	104 273
500	300	285	100	600	400	500	255	400
2 000	2 500	3 453	4 000	2 500	3 000	1 600	2 000	3 000
1 195	1 175	1 313	1 774	1 650	1 214	12 881	1 038	1 580
46	63	109	64	20	88	10	36	65
0	5	12	3	3	4	1	4	1
14	17	23	10	0	22	0	13	9
15	20	27	12	3	17	4	12	11
9	8	19	8	6	29	5	3	15
8	13	28	31	8	16	0	4	29
46	63	109	64	20	88	88	36	66
20	35	38	15	8	31	31	27	20
13	11	23	17	5	15	15	3	8
2	0	2	3	0	2	2	0	1
3	11	12	10	2	5	5	0	9
5	5	10	6	2	16	16	2	15
0	0	3	1	0	5	5	0	3
0	0	15	9	3	12	12	0	4
3	1	6	3	0	2	2	4	6
8	6	9	5	0	14	14	6	11
0	0	1	2	0	2	2	0	1
1	4	2	0	0	2	2	3	1
5	0	0	0	0	1	1	0	0
2	0	3	1	0	0	0	1	4
0	2	0	0	0	4	4	1	1
0	0	3	2	0	5	5	1	4
						0		
47	67	101	52	18	97	97	33	61
16	32	36	16	6	32	32	3	23
1	0	3	0	0	1	1	0	1
3	13	6	2	2	4	4	1	5
4	12	9	8	1	14	14	1	12
6	6	16	6	3	9	9	1	3
2	1	2	0	0	4	4	0	2
30	31	62	33	11	56	56	30	31
2	1	3	1	0	3	3	5	0
10	4	10	4	3	12	12	9	7
12	14	34	12	3	20	20	8	8
4	11	13	14	4	12	12	7	14
2	1	2	2	1	9	9	1	2



Suite du tableau

	Total	Pourcentage	Région Auvergne- Rhône- Alpes	Région Bourgogne- Franche- comté	Région Bretagne	Région Centre Val-de- Loire	Région Grand- Est	Région Hauts de France
Aides accordées								
catégorie des actifs	803	100 %	80	38	42	20	29	83
Catégorie A ou équivalent	20	2 %	4	0	1	1	2	1
Catégorie B ou équivalent	268	33 %	22	8	9	13	16	21
Catégorie C ou équivalent	490	61 %	51	29	30	5	11	54
Nombre d'agents OPA	14	2 %	2	1	1	0	0	4
Nombre de vacataires ayant une activité au moins égale à 50 % et un contrat d'une durée minimale de six mois consécutifs	11	1 %	1	0	1	1	0	3
Retraités ou ayants droit - femmes	27	3 %	2	1	0	1	0	0
Retraités ou ayants droit - hommes	15	2 %	0	0	0	2	0	0
Situation de famille	898	100 %	88	41	48	23	30	91
Personnes seules sans enfant	308	34 %	30	11	17	9	12	31
Personnes seules avec enfant(s)	251	28 %	21	10	10	8	11	16
Couple sans enfant	78	9 %	13	4	5	1	5	11
Couple avec enfant(s)	261	29 %	24	16	16	5	2	33
Situation des personnes seules	559	100 %	59	23	27	17	23	42
Nombre d'actifs	479	86 %	53	21	22	14	21	35
Nombre d'ayants droit	44	8 %	2	1	0	1	0	3
Nombre de retraités	36	6 %	4	1	5	2	2	4
Moyenne économique journalière	901	100 %	88	41	48	23	35	91
< ou = à 0,99 €	142	16 %	16	7	6	4	3	17
Comprise entre 1 € et 4,99 €	138	15 %	12	9	2	3	6	9
Comprise entre 5 € et 9,99 €	254	28 %	19	13	14	7	14	23
Comprise entre 10 € et 14,99 €	209	23 %	26	7	15	1	6	23
Comprise entre 15 € et 19,99 €	91	10 %	10	5	8	4	4	9
> à 20 €	67	7 %	5	0	3	4	2	10
Ressources mensuelles du foyer	906	100 %	88	41	48	23	35	91
< ou = à 770 €	30	3 %	2	0	3	2	0	4
Comprises entre 771 € et 999 €	52	6 %	4	1	2	0	1	6
Comprises entre 1 000 € et 1 299 €	55	6 %	2	3	3	3	3	11
Comprises entre 1 300 € et 1 599 €	89	10 %	9	6	4	3	8	8
Comprises entre 1 600 € et 1 899 €	170	19 %	21	6	10	6	3	8
> à 1 900 €	510	56 %	50	25	26	9	20	54



Région Île-de-France	Région Normandie	Région Nouvelle- Aquitaine	Région Occitanie	Région Pays- de-la-Loire	Région Paca	Région Corse	Administration centrale	Outre-mer
46	59	98	49	16	78	78	33	54
1	0	0	1	2	2	2	2	1
18	14	29	16	7	34	34	6	21
24	43	64	32	7	42	42	24	32
1	2	3	0	0	0	0	0	0
2	0	2	0	0	0	0	1	0
0	2	3	3	1	5	5	0	4
1	2	0	0	0	4	4	0	3
45	63	109	64	20	88	88	34	66
15	14	33	25	9	33	33	14	22
17	18	35	17	8	26	26	13	15
4	0	9	8	0	7	7	0	4
9	31	32	14	3	22	22	7	25
28	32	68	42	16	59	59	27	37
27	28	61	33	14	49	49	26	26
1	1	3	3	0	9	9	0	11
0	3	4	6	2	1	1	1	0
41	63	109	64	20	88	5	36	66
6	5	10	12	4	18	18	7	9
8	12	16	3	4	18	18	7	11
12	29	29	19	4	19	19	14	19
9	12	32	13	6	19	19	8	13
5	4	11	9	0	9	9	0	4
1	1	11	8	2	5	5	0	10
46	63	109	64	20	88	88	36	66
4	2	4	3	0	0	0	5	1
4	3	6	5	1	7	7	2	3
3	2	2	4	3	3	3	2	8
6	4	8	7	3	9	9	2	3
9	12	30	4	4	20	20	6	11
20	40	59	41	9	49	49	19	40



Ayants droit et retraités

Autres bénéficiaires	Région Auvergne-Rhône-Alpes	Région Bourgogne-Franche-comté	Région Bretagne	Région Centre Val-de-Loire	Région Grand-Est	Région Hauts-de-France	Région Île-de-France
Ayants droit							
Femmes	2	1		1	0	4	0
Hommes	0	0	0	0	0		1
Total	2	1	0	1	0	4	1
Retraités depuis moins de 5 ans							
Femmes	1	0	1	0	0	2	
Hommes	2	3	1	1	3		
Total	3	3	2	1	3	2	
Retraités entre 5 et 10 ans							
Femmes	0	0	4	0	0	1	
Hommes	0	0	0	0	0	0	
Total	0	0	4	0	0	1	
Retraités depuis plus de 10 ans							
Femmes	2	0	0	0	0	1	
Hommes	1	3	0	1	3	0	
Total	3	3	0	1	3	1	
Total général							
Femmes	5	1	5	1	0	8	
Hommes		6	1	2	6	0	1
Total Retraités et ayants droit	5	7	6	3	6	8	1



Région Normandie	Région Nouvelle-Aquitaine	Région Occitanie	Région Pays-de-la-Loire	Région Paca	Région Corse	Administration centrale	Outre-Mer
1	3	3	1	5	1		2
	0	0	0	4	1	0	0
1	3	3	1	9	2	0	2
2	1	0	0	1			2
	0	0	1	0	0		3
2	1	0	1	1	0	0	5
0	1	2	0	0	0		1
0	2	2	1	0	0		3
0	3	4	1	0	0	0	4
0	0	1	1	0	0	1	0
1	4	7	0	0	1		0
1	4	8	1	0	1	1	0
1	5	6	2	6	1		5
2	6	9	2	4	2		6
3	11	15	4	10	3	1	11



Bilan des aides matérielles 2018 DROM COM

Aides accordées	Total	Pourcentage	97-1 Guadeloupe	97-2 Martinique	97-3 Guyane	97-4 Réunion	97-5 St Pierre et Miquelon	97-6 Mayotte
Nombre d'aides accordées	66		20	6	15	5	1	19
Montant total des aides accordées	104 273		33 000	9 000	21 750	10 000	773	29 750
Montant minimum accordé	400		1 000	1 000	400	1 500	773	500
Montant maximum accordé	3 000		2 000	2 000	2 000	2 500	773	3 000
Montant moyen accordé	1 580		1 650	1 500	1 450	2 000	773	1 566
Ventilation des aides	65	100 %	20	6	15	4	1	19
De 0 à 499 €	1	2 %	0	0	1	0	0	0
De 500 à 999 €	9	14 %	0	0	0	0	1	8
De 1 000 à 1 499 €	11	17 %	4	2	4	0	0	1
De 1 500 à 1 999 €	15	23 %	9	2	2	0	0	2
De 2 000 € et plus	29	45 %	7	2	8	4	0	8
Situation ayant permis l'attribution de l'aide	66	100 %	20	6	15	5	1	19
Budget	20	30 %	6	1	2	3	1	7
Santé	8	12 %	3	2	0	2	0	1
Justice	1	2 %	0	0	1	0	0	0
Famille	9	14 %	2	1	1	0	0	5
Logement	15	23 %	8	0	4	0	0	3
Scolarité	3	5 %	1	1	1	0	0	0
Autres (à préciser)	4	6 %	0	0	2	0	0	2
Dysfonctionnement de l'administration	6	9 %	0	1	4	0	0	1
Nombre et motifs des refus	11	100 %	0	2	3	1	0	5
Ressources trop élevées	1	9 %	0	0	0	0	0	1
Moyenne économique trop élevée	1	9 %	0	0	0	1	0	0
Agent ayant déjà bénéficié d'une ou plusieurs aides (chronicité de la situation)	0	0 %	0	0	0	0	0	0
Relève d'une autre aide	4	36 %	0	1	0	0	0	3
Relève d'un prêt	1	9 %	0	0	1	0	0	0
Autres	4	36 %	0	1	2	0	0	1
Bénéficiaires								
Nombre total de bénéficiaires	61		19	6	15	5	1	15
Profil des bénéficiaires								
Actifs - hommes	23	100 %	4	0	8	0	0	11
< 30 ans	1	4 %	0	0	1	0	0	0
31 à 40 ans	5	22 %	0	0	3	0	0	2
41 à 50 ans	12	52 %	0	0	4	0	0	8
51 à 60 ans	3	13 %	2	0	0	0	0	1
61 à 67 ans	2	9 %	2	0	0	0	0	0
Actifs - femmes	31	100 %	11	5	7	4	0	4
< 30 ans	0	0 %	0	0	0	0	0	0
31 à 40 ans	7	23 %	3	1	2	0	0	1
41 à 50 ans	8	26 %	3	2	1	1	0	1
51 à 60 ans	14	45 %	4	2	3	3	0	2
61 à 67 ans	2	6 %	1	0	1	0	0	0



Aides accordées	Total	Pourcentage	97-1 Guadeloupe	97-2 Martinique	97-3 Guyane	97-4 Réunion	97-5 St Pierre et Miquelon	97-6 Mayotte
Catégorie des actifs	54	100 %	15	5	15	4	0	15
Catégorie A ou équivalent	1	2 %	1	0	0	0	0	0
Catégorie B ou équivalent	21	39 %	7	3	2	1	0	8
Catégorie C ou équivalent	32	59 %	7	2	13	3	0	7
Nombre d'agents OPA	0	0 %	0	0	0	0	0	0
Nombre de vacataires ayant une activité au moins égale à 50 % et un contrat d'une durée minimale de six mois consécutifs	0	0 %	0	0	0	0	0	0
Retraités ou ayants droit - hommes	3	5 %	1	1	0	0	1	0
Retraités ou ayants droit - femmes	4	7 %	3	0	0	1	0	0
Situation de famille	66	100 %	20	6	15	5	1	19
Personnes seules	22	33 %	9	4	1	2	1	5
Personnes seules avec enfant(s)	15	23 %	5	2	5	3	0	0
Couple sans enfant	4	6 %	2	0	1	0	0	1
Couple avec enfant(s)	25	38 %	4	0	8	0	0	13
Situation des personnes seules	37	100 %	14	5	8	5	1	5
Nombre d'actifs	26	70 %	9	5	5	4	0	3
Nombre de retraités ou Ayants droit	11	30 %	5	0	3	1	1	2
Moyenne économique journalière	66	100 %	20	6	15	5	1	19
< ou = à 0,99 €	9	14 %	4	1	2	1	1	0
Comprise entre 1 € et 4,99 €	11	17 %	1	1	1	1	0	7
Comprise entre 5 € et 9,99 €	19	29 %	5	1	3	1	0	9
Comprise entre 10 € et 14,99 €	13	20 %	3	1	4	2	0	3
Comprise entre 15 € et 19,99 €	4	6 %	1	1	2	0	0	0
> à 20 €	10	15 %	6	1	3	0	0	0
Ressources mensuelles du foyer	66	100 %	20	6	15	5	1	19
< ou = à 770 €	1	2 %	0	0	1	0	0	0
Comprises entre 771 € et 999 €	3	5 %	1	1	0	1	0	0
Comprises entre 1 000 € et 1 299 €	8	12 %	1	0	1	0	1	5
Comprises entre 1 300 € et 1 599 €	3	5 %	2	0	1	0	0	0
Comprises entre 1 600 € et 1 899 €	11	17 %	1	1	0	0	0	9
> à 1 900 €	40	61 %	15	4	12	4	0	5



Ayants droit retraités DROM COM

Autres bénéficiaires	97-1 Guadeloupe	97-2 Martinique	97-3 Guyane	97-4 Réunion	97-5 Saint Pierre et Miquelon	97-6 Mayotte	Total
Ayants droit							
Femmes	1	0	0	1	0	0	2
Hommes	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	0	0	1	0	0	2
Retraités depuis moins de 5 ans							
Femmes	1	1	0	0	0	0	2
Hommes	1	0	0	0	1	1	3
Total	2	1	0	0	1	1	5
Retraités depuis plus de 5 ans et moins de 10 ans							
Femmes	1	0	0	0	0	0	1
Hommes	0	0	0	0	0	3	3
Total	1	0	0	0	0	3	4
Retraités depuis plus de 10 ans							
Femmes	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0
Total général							
Femmes	3	1	0	1	0	0	5
Hommes	1	0	0	0	1	4	6
Total Retraités et Ayants droit	4	0	0	1	1	4	11

9-B-4 Dépenses d'action sociale pour garde d'enfants: chèque emploi service universel (CESU)**Dispositifs garde d'enfants 0-6 ans délivrés au titre de l'année 2018**

Pour les MTEs-MCTRCT, 748 dossiers ont été validés pour un volume d'émission de 370 740 € (contre 866 dossiers et 420 020 € en 2017). Ces dépenses s'imputent sur le programme 148 de la Fonction Publique.



9-C Le comité d'aide sociale (CAS)

Le Comité d'Aide Sociale, créé le 18 février 1960, est une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901. L'action principale du CAS consiste à soutenir financièrement les agents des MTES/MCTRCT, actifs ou retraités, rencontrant des difficultés passagères, entrant dans un nouveau logement ou dont les enfants décohabitent pour suivre des études.

L'association se compose de huit membres de droit, agents des ministères ou retraités et agréés par les ministres ainsi que de quatre membres suppléants. Quatre membres titulaires sont proposés par le directeur des ressources humaines des MTES/MCTRCT, les quatre autres membres titulaires et suppléants étant proposés par les organisations syndicales représentatives siégeant au comité technique ministériel (CTM) des MTES/MCTRCT.

L'action du CAS en faveur des agents s'exprime au travers de la délivrance de trois types de prêts, délivrés sans intérêts, lesquels sont :

- les prêts sociaux,
- les prêts d'installation,
- les prêts aux agents pour leurs enfants qui décohabitent pour suivre des études.

L'objet de ces prêts et leurs modalités d'attribution sont précisés ci-dessous.

- Pour le prêt aux agents dont les enfants décohabitent pour suivre leurs études, il est à noter que ce prêt a été porté à 2 000€ au lieu de 1 500€ en 2016 (cf note du 21 juin 2016 relative à l'attribution d'un prêt aux agents pour leurs enfants qui décohabitent pour suivre leurs études, NOR : DEVK1615513N)

9-C-1 Les prêts sociaux accordés en 2018

Ces prêts sont réservés aux agents rencontrant des difficultés financières passagères (plafond du prêt : 2 500€, pouvant être porté à 3 000€ en cas exceptionnel) (texte de référence : note du 21 juin 2016 relative aux aides financières accordées aux agents du ministère, NOR : DEVK1615535N).

Ces prêts sont remboursables en 50 mensualités.

Chaque demande de prêt est examinée par le comité des experts du CAS.

Bilan des prêts sociaux octroyés par le CAS sur 2 ans (2017/2018)

Types de prêts	Dossiers acceptés	Montant total des prêts octroyés	Montant moyen du prêt
Prêts sociaux 2017	90	186 303 €	2 070,03 €
Prêts sociaux 2018	100	196 522 €	1 965,22 €

L'année 2018 fait ressortir une relative hausse du nombre de prêts sociaux délivrés par rapport à ceux de 2017, avec, par ailleurs, une augmentation de + 5,5% en valeur du montant total des prêts octroyés. Le montant total des prêts accordés est, en effet, en augmentation de + 10 219€ en 2018 par rapport à 2017.

Le montant moyen des prêt accordés baisse de 104,81€ en 2018 par rapport à l'année 2017 (- 5%).

Répartition des agents bénéficiaires de ces prêts ventilée par catégorie de 2016 à 2018

Catégories d'agents	2016		2017		2018	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Agents de catégorie A	8	6,20 %	3	3,33 %	8	8 %
Agents de catégorie B	35	27,13 %	21	23,33 %	27	27 %
Personnels administratifs de catégorie C	51	39,53 %	44	48,89 %	34	34 %
Agents d'exploitation + OPA	20+1	15,50 % et 0,78 %	16+1	17,78 % et 1,11 %	24+3	24 % et 3 %
Retraités	11	8,53 %	5	5,56 %	4	4 %
Ayants droit	3	2,33 %	0	0 %	0	0 %
Total	129	100 %	90	100 %	100	100 %

Les bénéficiaires des prêts sont majoritairement des personnels administratifs de catégorie C (34% des bénéficiaires). On constate pour l'année 2018 un élargement un peu plus important d'agents de catégories A et B sur la délivrance de ces prêts qui devra être observé dans le temps pour en mesurer l'évolution tendancielle.



Nombre de prêts accordés par motif

Motif des demandes	2018	2017
Désendettement	38	38
Gros achats	15	8
Financement de la scolarité des enfants	4	3
Divorce	4	10
Santé	15	17
Financement de travaux	11	7
Endettement faisant suite au chômage du conjoint	0	2
Décès	2	2
Autres motifs (dépenses imprévues notamment)	11	3
Total	100	90

Comme en 2017, le motif principal des demandes de prêts sociaux reste l'endettement des familles (38 % des demandes déposées par les agents ayant demandé un prêt).

27 demandes ont fait l'objet d'un refus, 3 ont fait l'objet d'un classement sans suite.

Population concernée par les prêts accordés

Catégories d'agents	2016		2017		2018	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Agents de catégorie A	8	6,20 %	3	3,33 %	8	8 %
Agents de catégorie B	35	27,13 %	21	23,33 %	27	27 %
Personnels administratifs de catégorie C	51	39,53 %	44	48,89 %	34	34 %
Agents d'exploitation + OPA	20 + 1	15,50 % et 0,78 %	16 + 1	17,78 % et 1,11 %	24 + 3	24 % et 3 %
Retraités	11	8,53 %	5	5,56 %	4	4 %
Ayants droit	3	2,33 %	0	0 %	0	0 %
Total	129	100 %	90	100 %	100	100 %

9-C-2 Les prêts d'installation accordés en 2018

Ces prêts sont destinés à faciliter l'accès au logement des agents des MTES/MCTRCT. Les nouveaux arrivants, les agents en mobilité et ceux confrontés à des difficultés d'ordre familial peuvent bénéficier d'un montant plus élevé que le montant de base.

Depuis 2016, ce prêt est d'un montant de 2 000 € au lieu de 1 500 € antérieurement (texte de référence : note du 21 juin 2016 relative au prêt d'installation proposé aux agents du ministère et délivré par le Comité d'Action Sociale, NOR: DEVK1615510N).

Bilan des prêts d'installation octroyés par le CAS sur 2 ans (2017/2018)

Types de prêt	Dossiers acceptés	Montant total des sommes octroyées	Montant moyen
Prêt d'installation 2017	123	254 400,00 €	2 068,29 €
Prêt d'installation 2018	114	241 300,00 €	2 116,66 €

Par rapport à 2017, le nombre de prêts d'installation accordés a diminué de 9 prêts, soit une légère baisse. Le montant moyen des prêts reste quasiment stable entre 2017 et 2018.

Répartition des agents bénéficiaires de ces prêts par catégorie

Catégories d'agents	2018	2017
Agents de catégorie A	4	5
Agents de catégorie B	59	43
Personnels administratifs de catégorie C	31	49
Agents d'exploitation + Ouvriers des parcs et ateliers	16	21 + 3
Retraités	4	2
Ayants droit	0	0
Total	114	123



Les bénéficiaires de ces prêts sont majoritairement des personnels de catégorie B, avec 59 prêts accordés à ces agents (51,75 % des bénéficiaires) suivis par les personnels de catégorie C avec 31 prêts accordés pour ces agents (27,19 % des bénéficiaires), avec, là aussi, le constat pour l'année 2018 d'un émargement un peu plus important d'agents de B sur la délivrance de ces prêts qui devra être observée dans le temps pour en mesurer l'évolution tendancielle.

Nombre de prêts accordés par motif

Motif des demandes	2018	2017
Accès à une location dans une HLM ou dans le secteur privé	98	85
Accession à la propriété	13	28
Logement de fonction	1	2
Construction d'un logement	0	3
Accès à un meublé ou à un foyer	2	5
Total	114	123

Tout comme en 2017, le motif des demandes de prêts d'installation accordés concerne essentiellement les locations en HLM ou en secteur privé, qui représentent 86 % des demandes reçues en 2018.

4 demandes ont fait l'objet d'un refus. 1 a fait l'objet d'un classement sans suite.

- 39 demandes pour une location HLM,
- 59 demandes pour une location Privée,
- 2 pour une location en foyer,
- 1 pour un logement de fonction,
- 13 pour une accession.

Population concernée par les prêts accordés

Catégories d'agents	2016		2017		2018	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Agents de catégorie A	11	6,96 %	5	4,07 %	4	3,51 %
Agents de catégorie B	63	39,87 %	43	34,96 %	59	51,75 %
Personnels administratifs de catégorie C	61	38,61 %	49	39,83 %	31	27,19 %
Agents d'exploitation + OPA	21 +1	13,30 % et 0,63 %	21 +3	17,07 % et 2,44 %	16	14,04 %
Retraités	1	0,63 %	2	1,63 %	4	3,51 %
Ayants droit	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Total	158	100 %	123	100 %	114	100 %



9-C-3 Les prêts de dé-cohabitation accordés en 2018

Ces prêts ont été institués pour aider financièrement les parents dont les enfants dé-cohabitent pour suivre leurs études ou entrer en apprentissage.

Bilan des prêts de dé-cohabitation octroyés par le CAS sur 2 ans (2017/2018)

Types de prêt	Dossiers acceptés	Montant total des sommes octroyées	Montant moyen
Prêt de dé-cohabitation accordés en 2017	21	40 000,00 €	1 904,76 €
Prêt de dé-cohabitation accordés en 2018	59	115 250,00 €	1 953,39 €

En 2018, le nombre de prêts de dé-cohabitation s'est établi à 59 dossiers, soit une augmentation de plus du double par rapport à 2017 soit 38 dossiers en plus. Ce doublement s'explique par une campagne de communication sur ces prêts peu connus des agents.

Le montant moyen des prêts octroyés connaît aussi une hausse, plus relative de 48,63 €.

Répartition des agents concernés par catégorie (prêts accordés)

Catégories d'agents	2018	2017
Agents de catégorie A	5	0
Agents de catégorie B	29	11
Personnels administratifs de catégorie C	20	9
Agents d'exploitation + Ouvriers des parcs et ateliers	3+2	1+0
Retraités	0	0
Ayants droit	0	0
Total	59	21

En 2018, sur 59 dossiers, 29 bénéficiaires sont des personnels administratifs de catégorie B et 20 bénéficiaires sont des personnels administratifs de catégorie C soit 49 dossiers sur 59.

Population concernée par les prêts accordés

Catégories d'agents	2016		2017		2018	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Agents de catégorie A	0	0 %	0	0 %	5	8,47 %
Agents de catégorie B	17	42,50 %	11	52,38 %	29	49,15 %
Personnels administratifs de catégorie C	17	42,50 %	9	42,86 %	20	33,91 %
Agents d'exploitation + OPA	5 + 1	12,50 % et 2,50 %	1 + 0	4,76 %	3 + 2	5,08 % et 3,39 %
Retraités	0	0 %	0	0 %	0 %	0 %
Ayants droit	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Total	40	100 %	21	100 %	59	100 %



10

**LA PARITÉ ET
L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET
LES HOMMES**

Note préliminaire

Le présent chapitre est établi en application de l'arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 dans le cadre de la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Celui-ci prévoit que « pour faire progresser l'égalité professionnelle, les employeurs publics élaboreront un rapport de situation comparée des conditions générales

d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, clairement identifiée dans un chapitre séparé ». Cette monographie de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aux MTEs et MCTRCT en 2018 s'appuie sur le cadre d'indicateurs défini par l'arrêté du 22 décembre 2017. Certains sont déjà présents dans d'autres chapitres de ce bilan social mais l'objectif est ici d'en rendre compte à l'aune de la question de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

10-A Les principales actions 2018 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le MTES et le MCTRCT ont réalisé en 2018 leur 6^e rapport de situation comparée (RSC) à partir d'indicateurs dont certains vont au-delà des obligations fixées par arrêté. Nos ministères ont en effet poursuivi leur engagement en matière de politique d'égalité professionnelle.

Pour l'exercice 2018, on peut noter les actions suivantes :

- la livraison de la dernière étude statistique engagée dans le cadre de la charte égalité 2014-2017 sur les causes des inégalités entre les femmes et les hommes avec l'appui de l'École des Ponts Paris Tech ;
- l'engagement d'actions de formation des agents à différents niveaux en valorisant les modes numériques ;
- le lancement de la négociation du protocole d'accord pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre des débats au sein des 6 groupes de travail thématiques organisés au premier semestre.

La négociation a repris après la signature de l'accord égalité au sein des trois fonctions publiques par le secrétaire d'État en charge de l'action et des comptes publics le 30 novembre 2018 ;

- la journée du 8 mars, organisée en lien avec le réseau « Parcours professionnélles », a permis de mettre en avant la place des questions d'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques pilotées par le pôle ministériel ;
- pour la journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre, une conférence a été également l'occasion de regards croisés sur les actions portées par la DGITM et le CGET sur ces sujets ;
- le 10 décembre, les référents égalité des services centraux et déconcentrés ont été réunis en plénière et ont été conviés à assister à une conférence sur les « modèles nordiques d'égalité au travail ».



10-B La place des femmes dans l'effectif 2018 des MTES et MCTRCT

10-B-1 Une stabilisation de la part des femmes dans l'effectif

En 2018, bien que la baisse des effectifs se poursuive, la part des femmes est stable dans l'effectif global et au sein de toutes les catégories à l'exception de la catégorie C.

Place des femmes dans l'effectif physique en 2018

Périmètre : personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018

Catégories	F	H	Total	% de femmes dans la cat. en 2018	% d'hommes dans la cat. en 2018	% Cat.
Cat. A+	461	890	1 351	34,1 %	65,9 %	3,4 %
Cat. A	4 239	5 326	9 565	44,3 %	55,7 %	24,3 %
Cat. B	6 608	7 924	14 532	45,5 %	54,5 %	36,9 %
Cat. C	5 761	6 739	12 500	46,1 %	53,9 %	31,7 %
OPA	55	1 427	1 482	3,9 %	96,3 %	3,8 %
Total général	17 124	22 306	39 430	43,4 %	56,6 %	100,0 %

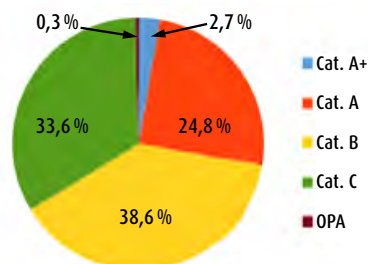
Rappel : place des femmes dans l'effectif physique en 2017

Catégories	F	H	Total	% de femmes dans la cat. En 2017	% d'hommes dans la cat. en 2017	% Cat.
Cat. A+	461	937	1 398	33,0 %	67,0 %	3,5 %
Cat. A	4 117	5 354	9 471	43,5 %	56,5 %	23,4 %
Cat. B	6 455	8 090	14 545	44,4 %	55,6 %	36,0 %
Cat. C	6 389	7 066	13 455	47,5 %	52,5 %	33,3 %
OPA	59	1 517	1 576	3,70 %	96,3 %	3,9 %
Total général	17 481	22 964	40 445	43,2 %	56,8 %	100,0 %

Baisse des effectifs par sexe entre 2017 et 2018

Catégories	Femmes	Hommes
Cat. A+	0	-47
Cat. A	122	-28
Cat. B	153	-166
Cat. C	-628	-327
OPA	-4	-90
Total général	-357	-658

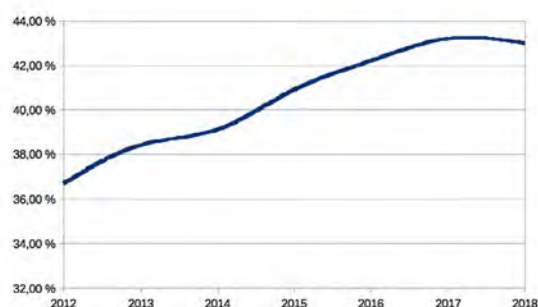
Répartition de l'effectif féminin par catégorie



La répartition de l'effectif féminin au sein des différentes catégories évolue lentement vers une progression de la présence des femmes dans les catégories A et B et une diminution dans la catégorie C.

Évolution de la part des femmes dans l'effectif physique

Périmètre : personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018



10-B-2 Part des femmes en ETPE, par filière, par corps et par catégorie

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018

Filière	Catégories	Corps	F	H	Total général au 31/12/2018	Rappel 2017
Administrative	Catégorie A+	Administrateurs civils	39,0	84,0	123,0	136,0
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	32,5	16,8	49,3	145,5
		Emplois fonctionnels (1)	39,0	70,0	109,0	
		Inspecteurs de l'admin. du dev.durable	17,0	33,0	50,0	52,0
	Total Catégorie A+		127,5	203,8	331,3	333,5
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'État (2)	1 615,8	992,8	2 608,6	2 530,7
		Autres corps hors ministère de catégorie A	57,0	136,9	193,9	197,4
		Chargés d'études documentaires	26,3	5,3	31,6	34,4
		Conseillers techniques de service social État	15,4	1,0	16,4	14,5
		Contractuels de catégorie A	355,3	320,3	675,6	6,6
		Infirmiers (e) État	7,6	7,6	7,6	695,4
	Total Catégorie A		2 077,4	1 456,3	3 533,7	3 479,0
	Catégorie B	Assistants de service social état	81,7	4,9	86,6	87,3
Autres corps hors ministère de catégorie B		371,5	43,1	414,6	420,9	
Contractuels de catégorie B		46,9	39,0	85,9	64,6	
Secrétaires administration-contrôle dev.dur		3 818,8	1 547,7	5 366,5	5 348,4	
Total Catégorie B		4 318,9	1 634,7	5 953,6	5 921,2	
Catégorie C	Adjointes administratives	4 431,6	830,7	5 262,3	5 868,6	
	Autres corps hors ministère de catégorie C	403,9	19,8	423,7	421,3	
	Contractuels de catégorie C	223,1	114,3	337,4	355,8	
Total Catégorie C		5 058,6	964,8	6 023,4	6 645,7	
Total Administrative		11 582,4	4 259,7	15 842,0	16 379,4	
Exploitation	Catégorie B	Contractuels de catégorie B		2,0	2,0	2,0
		Total Catégorie B		2,0	2,0	2,0
	Catégorie C	Personnels d'exploitation des TPE / PE TPE	97,2	4 688,7	4 785,9	4 889,9
Total Exploitation		97,2	4 688,7	4 787,9	4 891,9	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Administrateurs des affaires maritimes	56,0	194,0	250,0	256,0
		Total Catégorie A+	56,0	194,0	250,0	256,0
	Catégorie A	Inspecteurs des affaires maritimes (2)	1,0	3,0	4,0	140,0
		Officiers de port		27,0	27,0	25,0
		Officiers du corps technique et administratif des affaires maritimes				
		Professeurs de l'enseignement maritime		8,0	8,0	8,0
		Professeurs techniques de l'enseignement maritime		5,0	5,0	9,0
	Total Catégorie A		1,0	43,0	44,0	182,0
	Catégorie B	Officiers de port adjoints	4,0	136,0	140,0	140,0
	Total Catégorie B		4,0	136,0	140,0	140,0
Catégorie C	Marins de balisage et de dragage	4,0	257,0	261,0	259,0	
	Syndics des gens de mer	142,1	142,6	284,7	314,9	
Total Catégorie C		146,1	399,6	545,7	573,9	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		207,1	772,6	979,7	1 151,9	
Ouvrière	OPA	Ouvriers des parcs et ateliers hors compte de commerce	51,6	1 414,2	1 465,8	1 560,6
	Total OPA		51,6	1 414,2	1 465,8	1 560,6
Total Ouvrière		51,6	1 414,2	1 465,8	1 560,6	
Technique	Catégorie A+	Architectes et urbanistes de l'État	53,8	45,0	98,8	115,1
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	8,0	49,8	57,8	61,5
		Directeurs de recherche développement durable				0,6
		Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts	206,2	393,3	599,5	620,2
	Total Catégorie A+		268,0	488,1	756,1	797,4
	Catégorie A	Autres corps hors ministère de catégorie A (3)	911,0	1 324,1	2 235,1	2 173,5
		Chargés de recherche du développement durable				1,0
		Contractuels de catégorie A	5,3	13,2	18,5	25,7
	Total Catégorie A		1 999,4	3 774,2	5 773,6	5 587,3
	Catégorie B	Autres corps hors ministère de catégorie B (3)	378,2	828,2	1 206,4	1 117,5
Contractuels de catégorie B		7,6	11,6	19,2	12,1	
Techniciens de l'environnement		1,0		1,0	1,0	
Total Catégorie B		1 999,4	3 774,2	5 773,6	5 587,3	
Catégorie C	Techniciens supérieurs développement durable	1 596,4	5 211,5	6 807,9	6 940,0	
	Total Catégorie B		1 983,2	6 051,3	8 034,5	8 070,6
	Catégorie C	Adjointes techniques	86,9	267,5	354,4	396,4
		Autres corps hors ministère de catégorie C	4,0	23,0	27,0	27,8
		Contractuels de catégorie C	1,0	3,0	4,0	
		Dessinateurs	63,7	343,2	406,9	518,4
Experts techniques des services techniques			3,0	3,0	3,0	
Total Catégorie C		155,6	639,7	795,3	946,6	
Total Technique		4 406,2	10 953,3	15 359,5	15 401,9	
Total général au 31/12/2018		16 344,5	22 090,5	38 434,9	39 385,7	

(1) Le corps "emplois fonctionnels" était auparavant inclus dans le corps "Autres corps de catégorie A+"

(2) Intégration des IAM dans le corps des AAE ou ITPE

(3) Transfert vers le MTES/MCTRCT des effectifs du MAA assurant des missions environnementales

10-B-3 Personnel féminin contractuel

Le chiffre 2018 des personnels contractuels reste stable tout comme la part relative des femmes dans l'effectif des contractuels.

Contrat PNT	Corps	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2017
		F	H		F	H		F	H			
CDI	Agent contractuel administratif pacte							8	1	9	9	
	Agent contractuel exploitation pacte							1	2	3	3	
	Agents du serv.nat.exam. permis de conduire											
	Agents règlement intérieur national	56	55	111							111	136
	Berkani article 34							61	1	62	62	75
	Berkani de droit privé							8		8	8	9
	Chargés d'études de haut niveau 68		2	2							2	3
	Contractuels 1800 DAFU											
	Personnels contractuels SETRA cadres		7	7							7	9
	PNT EMA	2	10	12							12	18
	PNT sur emploi 3 ^e niveau	2	5	7							7	9
	PSS CETE	7	7	15	5	5	9	2		2	26	32
	PSS exploitation					2	2				2	2
Règlements locaux	1	1	2				1	7	8	10	11	
Total CDI		68	87	155	5	7	11	81	11	92	259	303
CDD	Apprentis							72	51	123	123	109
	Auxiliaire équipement											
	Contractuel CDI Décret 2010-1248	1		1							1	1
	Contractuels article 6							2	1	3	3	5
	Contractuels article 4	230	190	420	38	28	66	53	47	100	586	562
	Contractuels cabinet	12	15	27	1		1	4	1	5	33	24
	Contractuels préparation concours A et B				5	2	7				7	
	Titulaires détachés sur contrats	1	3	4				1		1	5	6
	Travailleurs handicapés contractuels cat A	3	2	5							5	5
	Travailleurs handicapés contractuels cat B				3	12	15				15	11
Travailleurs handicapés contractuels cat C							10	4	14	14	17	
Total CDD		247	210	457	47	42	89	142	104	246	792	740
	Contractuels sui generis	25	22	47	3	4	7	1	2	3	57	75
	Divers PNT - agents contractuels agriculture	1		1							1	1
	Médecins de prévention	19	14	34							34	38
Total		46	36	82	3	4	7	1	2	3	92	114
Total général		361	334	694	55	53	107	224	117	341	1 143	1 157



10-C L'âge médian et âge moyen par sexe

10-C-1 Âge médian par catégorie et par sexe

L'âge médian toutes catégories confondues est de 49 ans. Les femmes ont un âge médian significativement moins élevé que celui des hommes (5 ans) dans les catégories A+ : leur âge médian est moindre de 5 ans. C'est aussi le cas dans une moindre mesure dans la catégorie A, avec un écart de 3 ans.

A contrario plus de la moitié des femmes de catégorie C ont plus de 54 ans, (49 ans pour les hommes).

Toutes catégories confondues, l'âge médian des hommes est compris entre 46 ans et 51 ans (5 ans). L'écart est plus marqué chez les femmes : il est compris entre 43 ans et 54 ans (11 ans)

10-C-2 Âge moyen par catégorie et par sexe

Il est de 47 ans et 7 mois pour l'ensemble des agents du ministère en 2018, ce qui est similaire à la situation de 2017. Comme en 2017, l'âge moyen des femmes est de 47 ans et 11 mois en 2018, à comparer avec l'âge moyen des hommes qui est de 47 ans et de 4 mois.

La population ministérielle est globalement plus âgée que la moyenne de la fonction publique d'État qui est de 43,1 ans pour les femmes et 41,7 pour les hommes (chiffres-clés 2018 - DGAFP).

Pour les catégories A+ et A, les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes. La différence est minime chez les B (2 mois) et l'écart est inversé pour les catégories C où les hommes sont en moyenne plus jeunes de 3 ans et 10 mois.

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018

Catégories	Sexe	Eff. Phy. de l'ETPE	ETPE	% Sexe	% Cat.	Age min	Age max	Age moy	Age méd
Cat. A+	F	461	452	34,1 %		23 ans	68 ans	43 ans 11 mois	43 ans
	H	890	886	65,9 %		22 ans	68 ans	46 ans 8 mois	48 ans
	Total Cat. A+	1 351	1 337		3,4 %	22 ans	68 ans	45 ans 9 mois	47 ans
Cat. A	F	4 239	4 078	44,3 %		19 ans	69 ans	42 ans 9 mois	43 ans
	H	5 326	5 274	55,7 %		19 ans	67 ans	44 ans 8 mois	46 ans
	Total Cat. A	9 565	9 351		24,2 %	19 ans	69 ans	43 ans 10 mois	44 ans
Cat. B	F	6 608	6 306	45,5 %		20 ans	66 ans	48 ans 7 mois	50 ans
	H	7 924	7 824	54,5 %		20 ans	68 ans	48 ans 9 mois	49 ans
	Total Cat. B	14 532	14 130		36,9 %	20 ans	68 ans	48 ans 8 mois	49 ans
Cat. C	F	5 761	5 457	46,1 %		19 ans	68 ans	51 ans 2 mois	54 ans
	H	6 739	6 693	53,9 %		16 ans	67 ans	47 ans 4 mois	49 ans
	Total Cat. C	12 500	12 150		31,7 %	16 ans	68 ans	49 ans 1 mois	51 ans
OPA	F	55	52	3,7 %		26 ans	63 ans	47 ans 5 mois	49 ans
	H	1 427	1 414	96,3 %		20 ans	65 ans	49 ans 7 mois	51 ans
	Total OPA	1 482	1 466		3,8 %	20 ans	65 ans	49 ans 6 mois	51 ans
TOTAL	F	17 124	16 344	43,4 %		19 ans	69 ans	47 ans 11 mois	49 ans
	H	22 306	22 090	56,6 %		16 ans	68 ans	47 ans 4 mois	48 ans
Total général		39 430	38 435		100 %	16 ans	69 ans	47 ans 7 mois	49 ans



10-D La part des femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants des MTES et MCTRCT

10-D-1 Contexte réglementaire, rappel des obligations

La loi n° 2012-347 dite « Sauvadet » du 12 mars 2012¹ complétée par la loi n°2014-873 du 4 août 2014² institue l'obligation de respecter pour chaque période annuelle un taux minimum de primo-nominations de personnes de chaque sexe pour les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique.

Définition des primo-nominations: ce sont les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel. La notion de primo-nominations s'apprécie par pôle ministériel et par type d'emploi.

Les types d'emplois concernés sur le périmètre ministériel sont :

- type d'emploi n°1 : secrétaire général, directeurs généraux, directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, délégués placés sous l'autorité du ministre, emplois de vice-président, de président de l'autorité environnementale, de président de section.

- type d'emploi n°2 : chef de service, sous-directeur, expert de haut niveau et directeur de projet.

- type d'emploi n°4 : emplois régionaux ou interrégionaux de direction de l'administration territoriale de l'État (directeurs ou directeurs adjoints de DREAL, DEAL, DIRM....).

L'article 68 de la loi de 2014 fixe les objectifs à atteindre : 40 % à compter de 2017 (ce taux était de 20 % sur la période 2013-2014 puis de 30 % sur la période 2015-2016).

Les résultats sont transmis à la DGAFP sous forme d'une déclaration annuelle.

¹ relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

² pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

10-D-2 Les nominations équilibrées sur emploi dans l'encadrement supérieur aux MTES et MCTRCT

Au titre des emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées sur les emplois dirigeants et supérieurs :

Femmes	74
Hommes	206
Total	280

10-D-3 Primo-nominations au 31/12/2018

Répartition des primo-nominations

Type	Emploi	« primo-nominations 2018 »		Pourcentage	
		F	H	F	H
Type 1	DAC	2	4	33,33 %	66,67 %
	CGEDD/COMMISSAIRE	0	1	0 %	100 %
Total type 1		2	5	28,57 %	71,43 %
Type 2	Chef de service	0	3	0 %	100 %
	Sous-directeur	7	9	43,75 %	56,25 %
	EHN/DP	2	1	66,67 %	33,33 %
Total type 2		9	13	40,91 %	59,09 %
Type 4	Emplois DATE	7	9	43,75 %	56,25 %
Total type 4		7	9	43,75 %	56,25 %
Total		18	27	40 %	60 %

Pour 2018, le pourcentage des nominations équilibrées est de 40 %, soit l'objectif fixé par la loi Sauvadet. Il était de 31,9 % en 2016 pour un objectif de 30 %, et de 40,5 % en 2017 pour un objectif de 40 %.

Sur un total global de 45 primo-nominations, la répartition de ces 40 % est relativement équilibrée entre les emplois de type 2 (chefs de service, sous-directeurs, experts de haut niveau et directeurs de projet) et de type 4 (emplois de direction de l'administration territoriale).

En 2018, ce dispositif a concerné 45 nominations contre 37 en 2017, ce qui confirme la capacité de notre pôle ministériel à assurer l'engagement d'équilibre.



10-E Répartition des effectifs selon la durée et l'organisation du temps de travail

10-E-1 La durée du travail

Les données ci-dessous dressent un tableau de la situation, par catégorie et par sexe, quant au travail à temps plein, à temps partiel ou à temps incomplet des agents en 2018 par comparaison à 2017.

En 2018, les femmes représentent 79,5 % des agents à temps partiel des MTES et MCTRCT, un chiffre globalement constant depuis 2015.

Ce sont les femmes de catégorie B qui exercent pour la plus grande part à temps partiel. Elles représentent près de 41,3 % de l'ensemble des temps partiels féminins.

Les femmes de catégorie A+ représentent 13,2 % des temps partiels féminins (en hausse de 1 point) et les hommes de catégorie A+ représentent 16 % des temps partiels masculins (13,5 % en 2017).

Nombre d'agents au total

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018 (en effectif physique de l'ETPE)

Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total général	Rappel 2017
F	461	4 239	6 608	5 761	55	17 124	17 482
H	890	5 326	7 924	6 739	1 427	22 306	22 963
Total général	1 351	9 565	14 532	12 500	1 482	39 430	40 445

Nombre d'agents à temps plein

Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total	Rappel 2017
F	413	3 394	5 109	4 425	40	13 381	13 478
H	875	5 075	7 450	6 577	1 377	21 354	21 990
Total	1 288	8 469	12 559	11 002	1 417	34 735	35 468
Part des femmes à temps plein dans l'effectif total	89,6 %	80,1 %	77,3 %	76,8 %	72,7 %	78,1 %	77,1 %
Part des hommes à temps plein dans l'effectif total	98,3 %	95,3 %	94,0 %	97,6 %	96,5 %	95,7 %	95,8 %
Part d'agents à temps plein dans l'effectif total	95,3 %	88,5 %	86,4 %	88,0 %	95,6 %	88,1 %	87,7 %



Nombre d'agents à temps partiel

Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total	Rappel 2017
absence fractionnée	F			5			5	2
	H		1			1	2	3
congé formation fractionné	F	1	1	1			3	2
	H			1			1	2
Présence parentale fractionnée	F		1				1	
temps partiel 50 %	F	4	9	27	48	2	90	109
	H	4	8	14	13	2	41	44
temps partiel 60 %	F	1	9	35	44		89	93
	H	1	6	11	2		20	24
temps partiel 70 %	F	2	6	13	24		45	46
	H	-	6	7	2		15	16
temps partiel 80 %	F	23	606	1 139	910	11	2 689	2 867
	H	7	164	333	104	31	639	681
temps partiel 90 %	F	17	174	241	177	2	611	649
	H	3	46	82	6	7	144	130
temps partiel thérapeutique	F		12	38	46		96	105
	H		7	26	34	9	76	58
Somme F		48	818	1 499	1 249	15	3 629	3 873
Somme H		15	238	474	161	50	938	958
Total		63	1 056	1 973	1 410	65	4 567	4 831
Part des femmes en temps partiel sur la catégorie		5,4 %	15,4 %	18,9 %	18,5 %	1,1 %	16,3 %	16,9 %
Part des hommes en temps partiel sur la catégorie		1,7 %	4,5 %	6,0 %	2,4 %	3,5 %	4,2 %	4,2 %
% Total		4,7 %	11,0 %	13,6 %	11,3 %	4,4 %	11,6 %	11,9 %

10-E-2 Changement de quotité de travail au cours de l'année

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018

Comme l'an passé, deux fois plus de femmes que d'hommes demandent un temps partiel et deux fois plus de femmes que d'hommes demandent un temps plein.

Les demandes de passage à temps partiel des femmes sont en hausse par rapport à 2017 de 29 unités. La hausse concerne les femmes de catégorie A+ (+ 32 demandes supplémentaires par rapport à 2017) et les femmes de catégorie B (+ 20 demandes supplémentaires).

A contrario, les demandes émanant des femmes de catégories C sont en baisse (137 en 2018 pour 157 en 2017).

Les demandes des femmes de reprise du travail à temps plein sont en hausse par rapport à 2017, de 48 unités.

Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie

Catégories	F	H	Total général
Catégorie A+	36	10	46
Catégorie A	134	59	193
Catégorie B	201	120	321
Catégorie C	137	52	189
OPA	2	16	18
Total général	510	257	767

Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie

Catégories	F	H	Total général
Catégorie A+	5	1	6
Catégorie A	160	59	219
Catégorie B	212	85	297
Catégorie C	166	47	213
OPA	2	12	14
Total général	545	204	749

10-E-3 Personnel à temps incomplet

Nombre et part d'agents à temps incomplet par catégorie

Quotité	Sexe	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA	Total	Rappel 2017
Temps incomplet	Femmes		27		87		114	131
	Hommes		13		1		14	15
Total			40		88		128	146
% Femmes		0,0 %	0,6 %	0,0 %	1,5 %	0,0 %	0,7 %	0,7 %
% Hommes		0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,1 %
% Total		0,0 %	0,4 %	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,3 %	0,4 %

Catégories	Sexe	<50 %	>=50 % à 79 %	>=80 %	Total général
Catégorie A	F	9	2	16	27
	H	4	1	8	13
Total Catégorie A		13	3	24	40
Catégorie C	F	38	24	25	87
	H	1			1
Total Catégorie C		39	24	25	88
Total général		52	27	49	128
dont femmes	F	47	26	41	114
Pourcentage		90 %	96 %	84 %	89 %

10-E-4 L'indemnisation des jours épargnés sur le CET

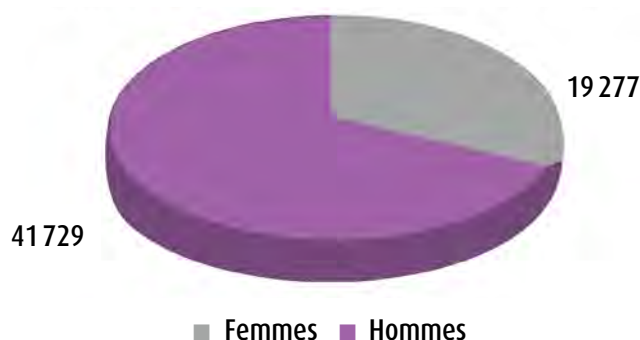
Près de 14,4 % de l'effectif ministériel est concerné par le remboursement des « comptes épargne-temps » (CET) mais ce sont les hommes qui recourent le plus souvent à la monétarisation de leur CET (64, 5 % des bénéficiaires sont de sexe masculin, alors que les hommes représentent 56,6 % de l'effectif total ministériel).

11,8 % des femmes agentes des ministères des MTES et MCTRCT ont reçu des indemnités de CET, et 16,4 % des hommes en 2018. Cette demande d'indemnisation est en croissance constante. La poussée de la demande reste forte dans l'effectif féminin.

	2017			2018			Evolution 2018/2017		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Montants	1 468 644	3 484 962	4 953 606	1 746 741	3 944 270	5 691 011	18,90 %	13,20 %	15 %
Nombre de jours	15 845	34 983	50 828	19 277	41 729	61 006	21,7 %	19,3 %	20 %



Nombre de jours CET indemnifiés en 2018



Répartition du nombre de bénéficiaires par catégorie et par sexe en 2018

Catégories	A		B		C		Total bénéficiaires	Répartition par sexe	% de l'effectif total par sexe	Evolution 2017/2018
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%				
Femmes	821	33 %	704	33 %	497	48 %	2 022	35,50 %	11,80 %	↗
Hommes	1 694	67 %	1 438	67 %	533	52 %	3 665	64,50 %	16,40 %	↗
Total	2 515	100 %	2 142	100 %	1 030	100 %	5 687	100 %	14,40 %	↗

Répartition du nombre de bénéficiaires par catégorie et par sexe par rapport au nombre total de bénéficiaires en 2018

Catégories	A	B	C	Total
Femmes	14,40 %	12,30 %	8,70 %	100 %
Hommes	29,80 %	25,30 %	9,40 %	

Répartition du nombre de bénéficiaires par catégorie et par sexe en 2017

Catégories	A	B	C	Total bénéficiaires	Répartition par sexe
Femmes	669	631	490	1 790	35,30 %
Hommes	1 477	1 358	440	3 275	64,70 %
Total	2 146	1 989	930	5 065	100 %

La demande féminine par catégorie reflète l'équilibre de leur part respective pour les catégories B qui représentent près de 36,8 % de l'effectif féminin et 34,2 % de l'effectif de femmes indemnifiées de son CET. Le rapport est inversé pour les catégories A (26,4 % de l'effectif pour 40,6 % des indemnifiées et pour les catégories C (32 % de l'effectif pour 24,16 % des indemnifiées).

Chez les hommes, la répartition de la demande est moins équilibrée: la demande de remboursement des agents de catégorie A ne reflète pas leur poids dans l'effectif masculin (46,2 % des indemnifiés pour 27,6 % des agents). Les agents de catégorie B représentent 35 % des indemnifiés pour 45,6 % de l'effectif masculin et les agents de catégories C portent 14,6 % de la demande pour 37,4 % de l'effectif.

Le comportement face à l'indemnisation des CET est donc très différencié en fonction des sexes. Les femmes représentent au total 35,5 % des demandeurs de « monétisation » des CET et 30,6 % de la masse financière distribuée. L'analyse des ratios par jours pris fait apparaître une moyenne de 9,5 jours/femme et 11,4 jours/homme.

10-F Les recrutements et la parité

En 2018, La part des femmes recrutées (52 %) est identique à celle de 2017.

La répartition reste déséquilibrée dans les postes d'encadrement supérieur où la part de femmes recrutées ne représente que le tiers des recrutements (36 % en 2018), en légère hausse par

rapport à 2017 (34 %). Par contre, les femmes sont majoritaires dans les recrutements de catégorie A et B.

Pour ce qui concerne les concours externes : 174 femmes pour 304 hommes en 2018, soit 36 % des recrutés.

Répartition des agents recrutés par type de recrutement et par catégorie (en effectif physique de l'ETPE)

Type de recrutement	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA	Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		H		
Ancien militaire-emploi réservé							7	23	30	1	16	17			47
Apprenti										11	9	20			20
Concours externe	15	33	48	47	74	121	103	101	204	9	94	103	2	2	478
Concours interne	1	4	5	5		5	25	5	30		5	5			45
Concours réservé								1	1		2	2			3
Part femmes dans les recrutés par concours			30 %			41 %			54 %			8 %			
Examen professionnel							2		2						2
Liste d'aptitude	-	1	1												1
Mise à disposition entrante								1	1						1
Prise en charge par le ministère	21	30	51	206	163	369	210	158	368	101	47	148			936
Recrutement cdd				67	55	122	23	13	36	82	44	126			284
Recrutement droit d'option				6	3	9									9
Recrutement exceptionnel										5		5			5
Recrutement sans concours							1		1	64	51	115			116
Recrutement sur contrat ou règlement				17	14	31	2	1	3	8	19	27			61
Recrutement sur titres	1	-	1	4	3	7		1	1	4	4	8			17
Travailleur handicapé							7	12	19	5	2	7			26
Total général	38	68	106	352	312	664	380	316	696	290	293	583	2	2	2 051
Part femmes hommes dans les recrutements	36 %	64 %		53 %	47 %		55 %	45 %		50 %	50 %				52 % de femmes

Répartition des agents pris en charge par le ministère par catégorie (en effectif physique de l'ETPE)

Motif de prise en charge	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Total général 2017
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Accueil en détachement	1	3	4							5	5	9		63
Accueil en PNA	20	27	47	200	158	358	210	158	368	94	27	121	894	847
Intégration directe				6	5	11				7	15	22	33	28
Total général	21	30	51	206	163	369	210	158	368	101	47	148	936	938
Part femmes hommes	41 %	59 %		56 %	44 %		57 %	43 %		68 %	32 %			57 % de femmes



10-G Les départs par catégorie hiérarchique et type de départ

Sur les 3 229 départs définitifs en 2018 (3 452 en 2017, 3 284 départs en 2016, 4 062 en 2015) touchant l'ensemble des personnels des MTES et MCTRCT, les femmes représentent un tiers supérieur (33,5 % en 2017, 28,3 % en 2016, 22 % en 2015 et 36 % en 2014).

La proportion des départs de femmes est plus élevée au sein du personnel non titulaire où le nombre de femmes est plus important, mais ce groupe ne représente qu'une très faible part de l'effectif sortant, (6,3 %) environ.

Ensemble des personnels

	Rappel 2017		
Nombre de départ femmes	1 132	35 %	33 %
Nombre de départs hommes	2 097	65 %	67 %

Fonctionnaires

Motifs de sortie des départs définitifs	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Décès	1	1	2	5	4	9	10	14	24	16	27	43		2	2	80
Démission	-	7	7	5	8	13	2	3	5	9	17	26	1	2	3	54
Fin de prise en charge	3	9	12	63	78	141	30	21	51	11	6	17		1	1	222
Licenciement				1	1	2	2	7	9	1	5	6				17
Radiation	11	22	33	42	29	71	33	29	62	38	35	73	8	618	626	865
Retraite	15	44	59	73	178	251	239	380	619	379	394	773	1	82	83	1 785
Total général	30	83	113	189	298	487	316	454	770	454	484	938	10	705	715	3 023

Départs par sexe			Rappel 2017	
Nombre de départ femmes	999	33 %	32 %	
Nombre de départs hommes	2 024	67 %	68 %	

Contractuels

Départs définitifs	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Total général
	F	H		F	H		F	H		
Démission	24	12	36		1	1	10	5	15	52
Fin de prise en charge	15	15	30	5		5	34	14	48	83
Licenciement		1	1				2	1	3	4
Retraite	26	21	47	4	2	6	13	1	14	67
Total général	65	49	114	9	3	12	59	21	80	206

Départs par sexe			Rappel 2017	
Nombre de départ femmes	133	65 %	50 %	
Nombre de départs hommes	73	35 %	50 %	



10-H La place des femmes dans les concours et les examens professionnels

10-H-1 Les concours et examens, effectifs 2018

Le tableau ci-dessous donne, pour chaque type de concours et d'examen qui s'est tenu en 2018 aux MTES et MCTRCT, la totalité des personnes, par sexe et par filière, inscrites, présentes, reçues sur liste principale (LP) et reçues sur liste complémentaire (LC).

Nom du concours	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis liste principale			Inscrits liste complémentaire		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
DEPRECA AAE	6	-	6	6	-	6	-	-	-	4	-	4	-	-	-
Adjoint adm ppal 2 ^e classe	124	25	149	66	11	77	-	-	-	30	2	32	-	-	-
SACDD-AG cl N externe	1 268	535	1 803	494	251	745	133	64	197	48	18	66	15	7	22
SACDD-AG cl N interne	974	174	1 148	626	93	719	196	20	216	48	7	55	36	5	41
SACDD-AG cl N exa pro	1 115	192	1 307	896	127	1 023	187	27	214	69	11	80	11	2	13
SACDD-AG cl sup exa pro	725	139	864	491	86	577	54	2	56	21	-	21	4	-	4
SACDD-AG cl sup conc pro	361	95	456	249	72	321	113	25	138	43	17	60	9	1	10
SACDD -AG classe ex conc pro	279	82	361	186	61	247	64	14	78	38	3	41	5	2	7
SACDD -CTT cl sup externe	288	175	463	64	43	107	22	11	33	10	2	12	2	2	4
SACDD -CTT cl sup interne	170	53	223	72	30	102	16	6	22	4	4	8	4	-	4
SACDD-CTT cl sup conc pro	31	18	49	10	11	21	6	9	15	2	2	4	1	1	2
SACDD -CTT classe ex conc pro	31	57	88	24	41	65	6	14	20	1	5	6	1	1	2
DEPRECA SACDD	32	13	45	16	3	19	-	-	-	13	3	16	-	-	-
APAE exa pro	234	130	364	146	84	230	-	-	-	43	19	62	-	-	-
AAE exa pro	830	320	1 150	576	212	788	76	20	96	25	9	34	-	-	-
DEPRECA AAE	22	20	42	11	9	20	11	6	17	11	5	16	11	5	16
AAE interne exceptionnel	1 719	832	2 551	1 137	578	1 715	139	42	181	53	14	67	8	1	9
CEDP exa pro			-			-			-			-			
DEPRECA CED	3	7	10	3	1	4	3	-	3	3	-	3	-	-	-
CR 1 ^e classe			-			-			-			-			
CR 2 ^e classe externe	27	35	62	10	8	18	6	3	9	3	2	5	3	1	4
DR 1 ^e classe			-			-			-			-			
DR 2 ^e classe externe	10	25	35	9	21	30	7	9	16	5	2	7	2	7	9
Sous-total DEPRECA	63	40	103	36	13	49	14	6	20	31	8	39	11	5	16
Sous-total hors dépréca	8 186	2 887	11 073	5 056	1 729	6 785	1 025	266	1 291	443	117	560	101	30	131
Sous-total fil administrative	8 249	2 927	11 176	5 092	1 742	6 834	1 039	272	1 311	474	125	599	112	35	147



Suite du tableau

Nom du concours	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis liste principale			Inscrits liste complémentaire		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
DEPRECA ATAE	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	-	-
TSDD exa pro	246	503	749	173	371	544	123	98	221	50	64	114	-	-	-
DEPRECA TSDD	2	19	21	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TSCDD conc pro	200	593	793	156	509	665	61	178	239	26	67	93	1	3	4
TSPDD externe	280	460	740	149	216	365	143	141	284	47	70	117	13	16	29
TSPDD IDF externe	218	263	481	71	89	160	32	52	84	13	20	33	-	-	-
TSPDD interne	112	284	396	47	178	225	18	50	68	8	22	30	5	17	22
TSPDD conc pro	18	80	98	16	55	71	11	28	39	4	12	16	2	1	3
TSPDD exa pro	172	383	555	121	284	405	51	65	116	20	16	36	3	4	7
DEPRECA TSPDD	12	32	44	12	21	33	12	18	30	10	16	26	-	-	-
TS Environnement conc pro	12	84	96	7	74	81	5	28	33	4	11	15	1	1	2
CT Environnement conc pro	6	89	95	6	72	78	2	18	20	-	5	5	-	-	-
T Environnement externe	619	1 136	1 755	343	604	947	47	40	87	18	16	34	9	4	13
T Environnement interne	90	322	412	52	173	225	20	99	119	8	41	49	3	18	21
ITPE externe	3 892	6 404	10 296	3 820	6 330	10 150	2 499	3 707	6 206	38	77	115	716	1 086	1 802
ITPE interne	14	55	69	4	11	15	2	5	7	2	4	6	-	-	-
ITPE exa pro	362	922	1 284	289	704	993	70	104	174	26	33	59	-	-	-
ITPE sur titres	74	182	256	29	31	60	29	31	60	8	9	17	13	9	22
DEPRECA ITPE	94	78	172	84	69	153	73	57	130	63	47	110	-	-	-
IPEF interne	57	111	168	44	79	123	12	17	29	2	9	11	1	-	1
IPEF ENS externe	9	22	31	3	14	17	3	8	11	1	2	3	-	2	2
IPEF Isive Agro Paris Tech	24	20	44	24	16	40	13	11	24	4	5	9	2	1	3
IPEF élèves autres écoles	34	18	52	32	17	49	14	7	21	5	1	6	-	-	-
IPEF LA*	14	34	48	6	13	19	-	-	-	2	6	8	-	-	-
AUE option urba externe	30	17	47	21	9	30	5	5	10	2	2	4	2	-	2
AUE option urba interne	4	6	10	3	2	5	-	1	1	-	-	-	-	-	-
AUE option urba exa pro	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IADD ext sur titres	11	16	27	4	4	8	4	4	8	2	-	2	-	2	2
Sous-total DEPRECA	108	130	238	97	92	189	85	76	161	73	64	137	-	-	-
Sous-total hors dépréca	6 498	12 006	18 504	5 391	9 824	15 275	3 164	4 697	7 861	290	492	782	771	1 164	1 935
Sous-total fil techn.	6 606	12 136	18 742	5 488	9 916	15 464	3 249	4 773	8 022	363	556	919	771	1 164	1 935
SGM	30	119	149	-	-	-	8	23	31	2	2	4	3	10	13
EAAM externe art 4.1	44	76	120	26	42	68	9	23	32	2	6	8	3	4	7
EAAM externe art 4.2	4	12	16	1	2	3	-	2	2	-	1	1	-	-	-
IPAM															
ESAM int art 6.2															
ESAM int/ext art 6.1	7	23	30	3	14	17	3	13	16	-	3	3	2	3	5
ACAM 7-2 sur titres															-
IAM ext															-
IAM interne															-
OP interne	1	9	10	1	9	10	1	2	3	-	1	1	-	1	1
OP externe	-	10	10	-	10	10	-	4	4	-	2	2	-	1	1
OPA externe	4	20	24	3	13	16	3	7	10	2	4	6	-	2	2
Sous-total fil. Maritime	90	269	359	34	90	124	24	74	98	6	19	25	8	21	29
TOTAL DEPRECA	171	170	341	133	105	238	99	82	181	104	72	176	11	5	16
TOTAL HORS DEPRECA	14 774	15 162	29 936	10 481	11 643	22 184	4 213	5 037	9 250	739	628	1 367	880	1 215	2 095
TOTAL GLOBAL	14 945	15 332	30 277	10 614	11 748	22 422	4 312	5 119	9 431	843	700	1 543	891	1 220	2 111

* les 8 postes offerts de la liste d'aptitude IPEF ne sont pas comptabilisés dans le tableau



10-H-2 Pourcentage et taux de réussite des femmes aux examens et concours

En 2018, comme en 2017, les femmes sont plus présentes sur les listes principales où elles présentent 54,6 % des reçus aux examens et concours et les hommes sont majoritaires sur les listes complémentaires 58 % .

Ce pourcentage sexué sur les listes complémentaires (LC) et principales (LP) reste variable selon les filières.

Dans la filière administrative les hommes représentent 21 % des reçus sur LP et 23,8 % sur LC (ce ratio est le même hors dépréca et dépréca incluse).

Ces taux sont supérieurs à celui de leur admissibilité : 20,7 % des admissibles sont des hommes.

25,5 % des présents aux concours et examens de cette filière étaient des hommes. Ce chiffre est inférieur à celui de 2017 (27 %).

Dans les recrutements externes, l'équilibre des présents se rapproche d'un ratio femmes/hommes de 35/65. Le renforcement de la « féminisation » des candidats est porté par les recrutements internes.

Dans la filière technique, les hommes représentent 60,5 % des reçus sur LP et 60,15 % sur LC. Ce taux est très légèrement supérieur à celui de leur admissibilité : 59,5 % des admissibles sont des hommes.

64,12 % des présents aux concours et examens de cette filière étaient des hommes.

Dans les deux cas, le taux de réussite des femmes est donc supérieur à celui des hommes.

Pourcentage des reçus sur les listes des examens et concours en 2018

% de reçus sur liste principale	2018		2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière administrative	79 %	21 %	75 %	25 %
Filière technique	39 %	61 %	41 %	59 %
Filière maritime	24 %	76 %	27 %	73 %

% de reçus sur liste complémentaire	2018		2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière administrative	76 %	24 %	78 %	22 %
Filière technique	40 %	60 %	39 %	61 %
Filière maritime	28 %	72 %	38 %	62 %

Taux de réussite des femmes et des hommes aux examens et concours en 2018

Taux de réussite sur liste principale	2018		2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière administrative	9,3 %	7,2 %	8,8 %	8,1 %
Filière technique	6,6 %	5,6 %	7,0 %	5,1 %
Filière maritime	17,6 %	21,1 %	15,8 %	14,3 %

Taux de réussite sur les deux listes	2018	
	Femmes	Hommes
Filière administrative	11,5 %	9,2 %
Filière technique	20,7 %	17,3 %
Filière maritime	41,2 %	44,4 %



10-H-3 Part des femmes dans les jurys de concours, d'examens professionnels et comités de sélection au MTES et au MCTRCT en 2018 au niveau national

L'article 1^{er} du décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2015 « l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires ».

Par ailleurs, l'article 166 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit que la présidence est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe selon des modalités prévues par décret.

En 2018, si l'on considère l'addition des femmes membres de jurys, présidentes de jurys et adjointes aux jurys, la part des femmes dans la filière administrative continue son recul (40% en 2018 pour 43,22% en 2017) mais progresse dans la filière technique (46% en 2018 pour 44% en 2017).

Pour la filière maritime, la part des femmes dans les jurys avait fortement progressé pour atteindre 26,6% en 2017. En 2018, le recul est majeur puisque qu'une seule femme (présidente) a été appelée pour siéger (sur 13 personnes).

141 femmes ont été nommées membres de jury en 2018 pour 182 hommes (soit une représentation de 43%). La proportion des femmes (membres de jurys) n'évolue pas depuis 2016. C'est dans la filière technique que la part est la plus élevée et dans la filière administrative qu'elle est la plus faible, reflétant en cela une inversion par rapport aux effectifs.

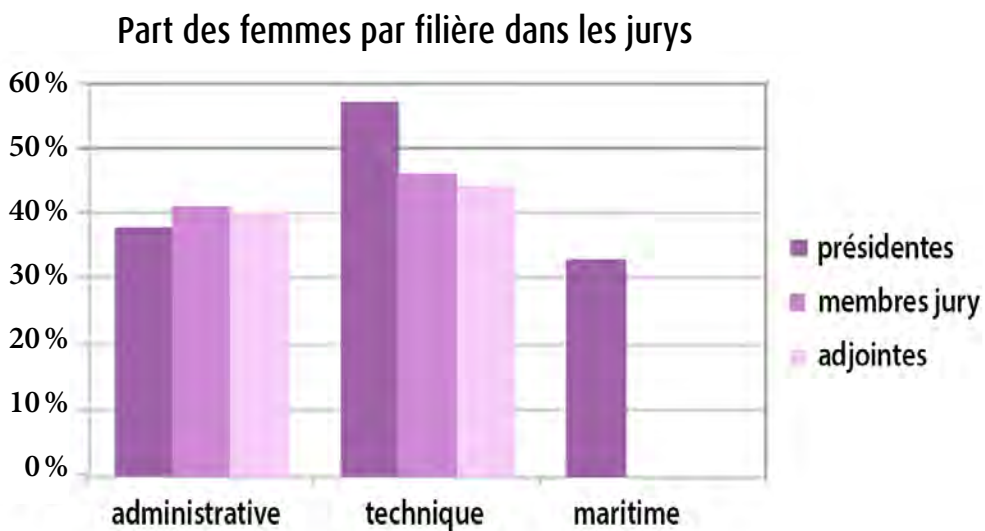
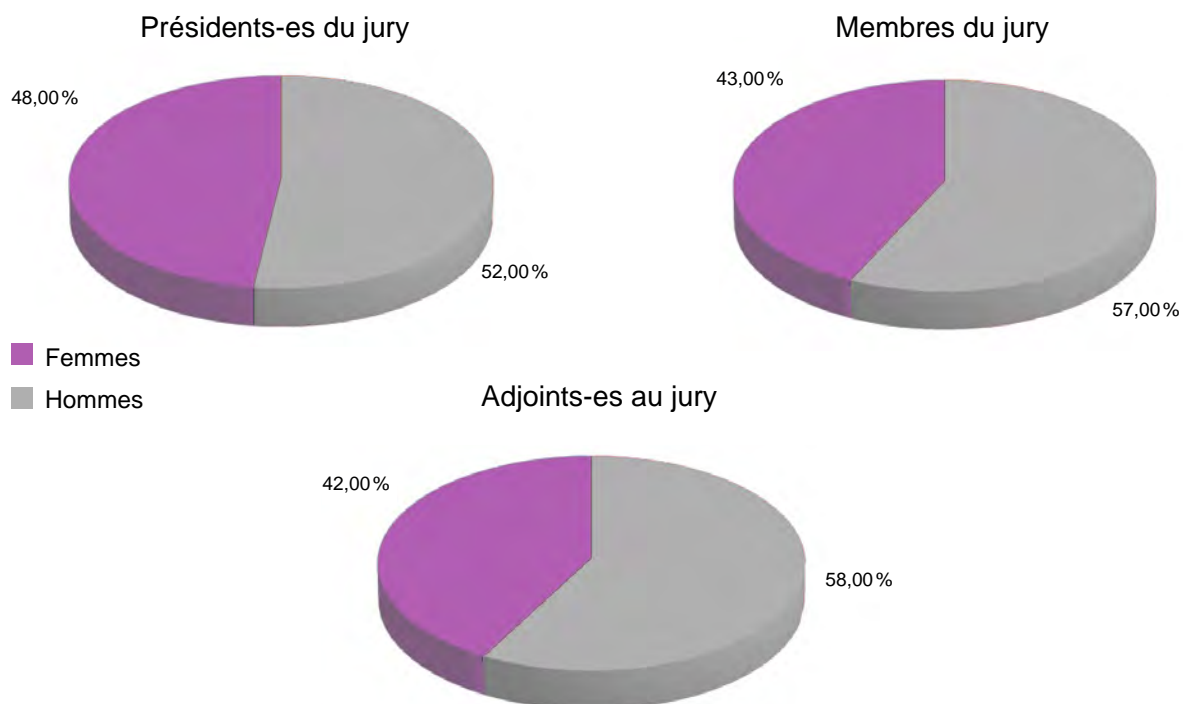
La part des adjointes au jury diminue avec un taux de 42% contre plus de 46% en 2017. Les adjoint.e.s aux membres des jurys sont des examinateurs-trices qui interviennent en appui aux jurys pour des corrections de copies ou pour auditionner les candidats lorsque le jury se constitue en groupes d'examineurs (exemple : examinateur de langues vivantes).

Évolution de la part des femmes pour les présidences de jury

Le pourcentage de présidences tenues par des femmes progresse nettement : 48% en 2018 pour 35,5% en 2017.

2014	2015	2016	2017	2018
35,50 %	54,30 %	36,30 %	35,55 %	48,00 %





Effectifs et répartition par filière, par concours et par sexe des membres du jury

Concours	Présidents de jury		Membres de jury		Adjoints		Total jurys	% Femmes	% Hommes
	F	H	F	H	F	H			
DEPRECA AAAE	10	4	19	9	-	-	42	69%	31%
Adjoint adm ppal 2 ^e classe	-	1	3	3	-	-	7	43%	57%
SACDD-AG cl N ext	-	1	3	2	18	24	48	44%	56%
SACDD-AG cl N int	-	1	3	2	18	24	48	44%	56%
SACDD-AG cl N exa pro	-	1	1	1	5	10	18	33%	67%
SACDD-AG cl sup exa pro	-	1	2	-	1	2	9	33%	67%
SACDD-AG cl sup conc pro	-	1	1	2	3	5	12	33%	67%
SACDD -AG classe ex	1	-	1	5	1	3	11	27%	73%
SACDD -CTT cl sup ext	-	1	-	2	2	4	9	22%	78%
SACDD -CTT cl sup int	-	1	-	2	2	4	9	22%	78%
SACDD-CTT cl sup conc pro	-	1	-	2	-	-	3	0%	100%
SACDD -CTT classe ex	1	-	1	5	1	3	11	27%	73%
Déprécarisation SACDD	1	-	0	2	1	6	10	20%	80%
APAE pro	-	1	4	11	-	-	16	25%	75%
AAE pro	-	1	2	4	2	2	11	36%	64%
Déprécarisation AAE	-	1	1	1	-	1	11	73%	27%
AAE interne exceptionnel	-	1	-	5	-	-	27	52%	48%
CEDP exa pro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DEPRECA CED	-	1	1	1	-	1	4	25%	75%
CR 1 ^{re} classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CR 2 ^e classe	-	1	3	6	2	5	17	29%	71%
DR 1 ^{re} classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DR 2 ^e classe	-	1	2	7	4	9	23	26%	74%
IADD	-	1	1	3	-	-	5	20%	80%
Sous-total filière administrative	13	21	55	78	74	110	351	40%	60%
DEPRECA ATAE	10	4	19	9	-	-	42	69%	31%
TSDD exa pro	-	1	2	3	3	6	15	33%	67%
Déprécarisation TSDD	-	1	1	1	-	-	3	33%	67%
TSCDD con pro	1	-	2	4	5	7	19	42%	58%
TSPDD IDF externe	1	-	2	4	3	3	13	46%	54%
TSPDD ext	1	-	1	2	15	13	32	53%	47%
TSPDD int	1	-	1	2	15	13	32	53%	47%
TSPDD conc pro	-	1	2	1	-	-	4	50%	50%
TSPDD exa pro	-	1	2	4	1	2	10	30%	70%
Déprécarisation TSPDD	-	1	1	1	-	-	3	33%	67%
TS Environnement pro	-	1	2	-	-	-	3	67%	33%
CT Environnement conc pro	1	-	1	2	-	-	4	50%	50%
T Environnement externe	1	-	3	-	7	12	23	48%	52%
T Environnement interne	1	-	3	-	7	12	23	48%	52%
ITPE exa pro	-	1	4	5	6	7	23	43%	57%
ITPE interne	1	-	2	4	-	-	7	43%	57%
ITPE externe	-	1	2	10	16	22	51	35%	65%
ITPE sur titres	1	-	10	10	-	-	21	52%	48%
Déprécarisation ITPE	-	1	1	1	3	5	11	36%	64%
IPEF externe ENS	-	1	3	4	-	-	8	38%	62%
IPEF interne	-	1	3	4	-	-	8	38%	62%
IPEF Isive Agro Paris Tech	-	1	1	6	-	-	8	13%	87%
IPEF élèves autres écoles	-	1	3	4	-	-	8	38%	62%
IPEF LA*	1	-	3	6	-	-	10	40%	60%
AUE option urba ext	1	-	4	5	2	2	14	50%	50%
AUE option urba int	1	-	4	5	2	2	14	50%	50%
AUE option urba pro	1	-	4	5	2	2	14	50%	50%
Sous-total filière technique	23	17	86	102	87	108	423	46%	54%
SGM	-	1	-	2	-	-	3	0%	100%
EAAM ext art 4.1	-	1	-	3	1	3	8	12%	88%
EAAM ext art 4.2	-	1	1	2	1	1	6	33%	67%
IPAM exa pro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ESAM int art 6.1	-	1	1	2	1	1	6	33%	67%
IAM ext	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IAM interne	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ACAM 7-2 sur titres	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OP externe-interne	-	1	-	2	-	1	4	0%	100%
OPA ext	1	-	-	3	-	2	6	17%	83%
Sous-total filière maritime	1	2	0	7	0	3	13	8%	92%
TOTAL	37	40	141	187	161	221	787	43%	57%

Les adjoints-es sont des examinateurs qui interviennent en appui aux jurys, notamment pour des corrections de copies ou pour auditionner les candidats lorsque que le jury se constitue en groupes d'examineurs. Ils peuvent être nommés après les résultats d'admissibilité et avant les épreuves d'admission d'un concours (exemple: examinateur de langue vivante étrangère).

Les recrutements des EAAM et ESAM dépendent de l'administration militaire et ne sont pas pris en compte pour l'étude de la parité femmes-hommes.



10-I Les promotions des agents vers une catégorie supérieure

Nombre d'agents promus par sexe sur nombre d'agents gérés et pourcentage d'agents promus par filière et par corps

Comme en 2017, la part des femmes promues en catégorie A+ et en catégorie A est inférieure à celles des hommes. Toutefois, la balance sexuée des promotions s'équilibre notablement par rapport à 2017 (41,2 % en A+ contre 33,3 % en 2018, 44,1 % en catégorie A contre 29,6 % en 2017).

Pour les promotions de C en B, les femmes sont majoritaires avec une part de 55,19 %. C'est le ratio inverse pour les autres types d'avancement par changement de catégorie.

Filière	Catégorie au 31/12/2017	Catégorie au 31/12/2018	Sexe	Ensemble des agents gérés au 31/12/2017	Agents promus	% promus
Administrative	Catégorie A+	Catégorie A+	F	109	-	-
			H	213	-	-
	Catégorie A	Catégorie A	F	2 599	-	-
			H	1 747	-	-
	Catégorie B	Catégorie A	F	4 868	62	1,3 %
			H	1 963	15	0,8 %
Catégorie C	Catégorie B	F	7 179	297	4,1 %	
		H	1 479	58	3,9 %	
Total Administrative				20 157	432	2,1 %
Exploitation	Catégorie B	Catégorie B	H	2	-	-
			F	331	4	1,2 %
Total Exploitation			H	7 769	125	1,6 %
			F	8 102	129	1,6 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Catégorie A+	F	85	-	-
			H	268	-	-
	Catégorie A	Catégorie A	F	10	-	-
			H	177	-	-
	Catégorie B	Catégorie A	F	8	-	-
			H	323	3	0,9 %
Catégorie C	Catégorie B	F	276	8	2,9 %	
		H	528	8	1,5 %	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité				1 675	19	1,1 %
Ouvrière (1)	OPA		F	77	-	-
			H	2 373	-	-
Total Ouvrière				2 450	-	-
Technique	Catégorie A+	Catégorie A+	F	568	-	-
			H	1 695	-	-
	Catégorie A	Catégorie A	F	1 771	7	0,4 %
			H	4 439	10	0,2 %
	Catégorie B	Catégorie A	F	2 173	32	1,5 %
			H	8 262	101	1,2 %
Catégorie C	Catégorie B	F	393	26	6,6 %	
		H	2 216	81	3,7 %	
Total Technique				21 517	257	1,2 %
	Somme F			20 447	436	2,1 %
	Somme H			33 454	401	1,2 %
Total général				53 901	837	1,6 %

(1) La ventilation par catégorie dans la filière ouvrière n'est pas effectuée dans le bilan social.

Agents ayant changé de catégorie entre 2017 et 2018

Filières	De catégorie A à A+		De catégorie B à A		De catégorie C à B	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	0	0	62	15	297	58
Exploitation	0	0	0	0	4	125
Maritime	0	0	0	3	8	8
Ouvrière	0	0	0	0	0	0
Technique	7	10	32	101	26	81
Total par sexe	7	10	94	119	335	272
Parts respectives femmes/hommes	41,18 %	58,82 %	44,13 %	55,87 %	55,19 %	44,81 %



10-J La parité chez les représentants du personnel

Afin de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives, la loi du 20 avril 2016 a introduit une obligation nouvelle pour l'organisation de ces élections : les listes des candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée, selon une photographie des effectifs arrêtée au 1^{er} janvier 2018.

10-J-1 Les représentantes des personnels au CTM avant les élections du 6 décembre 2018

CTM	Titulaires				Suppléants				Ensemble			
	F	H	Total	% de femmes élues	F	H	Total	% de femmes élues	F	H	Total	% de femmes élues
	4	11	15	26,7 %	3	12	15	20 %	7	23	30	23,3 %

10-J-2 Les représentantes des personnels aux CAP nationales avant les élections du 6 décembre 2018

Corps gérés par les ministères MTEs-MCTRCT	Titulaires			Suppléants		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Adjoints administratifs des administrations de l'État	6	3	9	3	6	9
Adjoints techniques des administrations de l'État	1	7	8	0	7	7
Administrateurs civils	2	3	5	1	4	5
Agents techniques de l'environnement	0	6	6	1	5	6
Architectes et urbanistes de l'État	2	3	5	2	3	5
Assistants de service social	1	1	2	2	0	2
Attachés d'administration de l'État	3	5	8	3	4	7
Chargés d'études documentaires	3	1	4	3	1	4
Chargés de recherche du développement durable	1	3	4	1	3	4
Dessinateurs	2	4	6	1	3	4
Directeurs de recherche du développement durable	1	3	4	0	4	4
Experts techniques des services techniques	0	4	4	0	3	3
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	4	6	10	1	9	10
Ingénieurs des travaux publics de l'État	2	4	6	1	5	6
Inspecteurs des affaires maritimes	2	2	4	0	4	4
Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	2	1	3	0	3	3
Officiers de port	0	4	4	0	4	4
Officiers de port adjoints	0	4	4	0	4	4
Personnels d'exploitation VNPM	1	6	7	1	6	7
Professeurs techniques de l'enseignement maritime	0	2	2	0	2	2
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	8	1	9	5	4	9
Syndics des gens de mer	1	5	6	4	2	6
Techniciens de l'environnement	0	6	6	0	6	6
Techniciens supérieurs du développement durable	2	7	9	1	8	9
Total	44	91	135	30	100	130
Personnels d'exploitation RBA			Gestion déconcentrée			



10-J-3 Les représentantes des personnels aux CCP nationales avant les élections du 6 décembre 2018

Corps gérés par les ministères MTEs-MCTRCT	Titulaires			Suppléants		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
RIN, HN68	2	2	4	2	2	4
EMA, ACEN, ACET	2	0	2	1	1	2
Agents Berkani	2	0	2	2	0	2
CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16, RIL, DREIF, SNEPC, PNT 46 et sui generis	3	2	5	2	3	5
Médecins de prévention	2	0	2	2	0	2
CETE - SETRA	0	3	3	0	3	3
Total	11	7	18	9	9	18

10-J-4 La représentation des femmes à l'issue des élections du 6 décembre 2018

La représentation des femmes aux comités techniques

Instance	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Répartition des femmes élues entre titulaires et suppléantes			
				Nombre de femmes élues titulaires	Part de femmes élues parmi les titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	% de femmes élues dans les représentants
CTM	30	39,00 %	11,7	5	33,00 %	5	33,00 %
CTAC	20	51,00 %	10,2	3	30,00 %	3	30,00 %
CTS DAC	142	51,00 %	72,4	32	45,00 %	34	46,00 %
CTS SCN et SCT	70	41,00 %	28,7	11	31,00 %	13	34,00 %
CT DREAL	220	51,00 %	111,3	54	49,00 %	47	46,00 %
CT SD IdF	96	43,50 %	41,7	17	35,40 %	19	37,50 %
CT DIR	198	12,00 %	24,6	16	16,00 %	16	16,00 %
CT DIRM	66	29,00 %	19,1	10	30,00 %	9	29,00 %
CT SD OM	79	44,00 %	34,9	15	38,00 %	19	43,00 %



Les représentantes des personnels dans les CAP nationales en 2018

En 2018, après les élections, 12 CAP, sur les 28 CAP qui ont fait l'objet de scrutin, n'ont aucune élue titulaire (3 chez les A ; 5 chez les B, 4 chez les C). Toutes les instances disposent d'élus hommes titulaires y compris dans les corps à très faible mixité.

• La représentation des femmes dans les CAP nationales des corps de catégorie A

La part relative des femmes diminue fortement et devient inférieure à leur part dans l'effectif. Le nombre de femmes élues titulaires et suppléantes est de 16 et 20 en 2018 contre 23 et 15 en 2014.

Seulement 35 % des titulaires des CAP des catégories A sont des femmes.

C'est dans l'élection des représentants aux CAP des corps de A+ et d'inspection que la baisse du nombre de femmes est la plus élevée.

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Répartition des femmes élues entre titulaires et suppléantes			
				Nombre de femmes élues titulaires	Part de femmes élues parmi les titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	% de femmes élues dans les représentants
CAP des Attaché-e-s d'administration de l'État (AAE)	16	60,40 %	9,7	5	62,50 %	4	56,30 %
CAP des Ingénieurs-res de travaux publics de l'État (ITPE)	16	27,80 %	4,4	3	37,50 %	2	31,30 %
CAP Ingénieurs-res des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)	18	35,50 %	6,4	2	22,20 %	4	33,30 %
CAP Administrateurs-rices civils (AC)	8	32,30 %	2,6	1	25,00 %	3	50,00 %
CAP Inspecteurs-rices généraux et Inspecteurs de l'administration du développement durable (IGADD)	4	41,10 %	1,6	1	50,00 %	1	50,00 %
CAP Architectes et urbanistes de l'État (AUE)	8	52,40 %	4,2	1	25,00 %	3	50,00 %
CAP Officiers de port (OP)	4	4,30 %	0,2	0	0,00 %	0	0,00 %
CAP Chargé-e-s d'études documentaires (CED)	8	72,20 %	5,8	3	75,00 %	3	75,00 %
CAP Directeurs-riche de recherche (DR)	6	27,10 %	1,6	0	0,00 %	0	0,00 %
CAP Professeurs-res techniques de l'enseignement maritime (PTM)	4	7,69 %	0,3	0	0,00 %	0	0,00 %
Total CAP de catégorie A	92	40,00 %	36,8	16	34,80 %	20	39,10 %



- La représentation des femmes dans les CAP nationales des corps de catégorie B

Dans cette catégorie, la part des femmes progresse fortement : en 2014, elle ne représentait que 20,8 % des titulaires et des suppléants ; après les élections de 2018, elle s'établit à 32,5 % pour les titulaires et 30,2 % pour les suppléants, ce qui est conforme à leur part dans l'effectif. C'est chez les TSDD que la progression est la plus marquée : 5 femmes sont élues titulaires alors qu'il n'y en avait qu'une en 2014.

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Répartition des femmes élues entre titulaires et suppléantes			
				Nombre de femmes élues titulaires	Part de femmes élues parmi les titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	% de femmes élues dans les représentants
CAP des secrétaires administratifs du contrôle du développement durable (SACDD)	18	71,30 %	12,8	8	88,90 %	6	77,80 %
CAP des techniciens supérieurs du développement durable (TSDD)	18	21,40 %	3,9	5	55,60 %	2	38,90 %
CAP des techniciens de l'Environnement (TE)	12	7,30 %	0,9	0	0,00 %	1	8,30 %
CAP PREPARATOIRE des techniciens de l'Environnement (TE) filière Espaces protégés	6	13,30 %	0,8	0	0,00 %	1	16,70 %
CAP des officiers de port adjoints (Opa)	8	2,10 %	0,2	0	0,00 %	0	0,00 %
CAP des Assistants de service social	4	94,10 %	3,8	1	50,00 %	2	75,00 %
Total CAP de catégorie B	66	33,80 %	22,4	14	42,40 %	12	39,40 %



• La représentation des femmes dans les CAP nationales des corps de catégorie C

Parmi les représentants des personnels de catégorie, C le nombre de siège diminue de 16 unités. En valeur absolue, ce sont les hommes qui amortissent cette diminution, le nombre de femmes élues étant passé de 30 en 2014 à 35 en 2018.

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Répartition des femmes élues entre titulaires et suppléantes			
				Nombre de femmes élues titulaires	Part de femmes élues parmi les titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	% de femmes élues dans les représentants
CAP nationale des adjoints administratifs des administrations de l'État (AAAE)	16	84,50 %	13,51	7	87,50 %	4	68,80 %
CAP locales des adjoints administratifs des administrations de l'État (AAAE) (synthèse)	216	84,40 %	182,3	65	60,20 %	71	63,00 %
CAP nationale des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE) de la branche VNPN	12	10,00 %	1,2	1	16,70 %	0	8,30 %
CAP locales des PETPE branche RBA (synthèse)	114	1,80 %	2,09	3	5,30 %	3	5,30 %
CAP locales des PETPE branche VNPM (synthèse)	60	9,60 %	5,77	4	13,30 %	2	10,00 %
CAP des adjoints techniques des administrations de l'État (ATAE)	10	23,10 %	2,31	1	20,00 %	0	10,00 %
CAP des experts des services techniques (ETST)	8	12,20 %	0,98	0	0,00 %	1	12,50 %
CAP des dessinateurs	8	15,50 %	1,24	1	25,00 %	0	12,50 %
CAP des agents techniques de l'environnement (ATE)	8	9,90 %	0,8	0	0,00 %	0	0,00 %
CAP PRÉPARATOIRE des agents techniques de l'Environnement (ATE) filière « Espaces protégés »	6	24,20 %	1,45	1	33,30 %	0	16,70 %
CAP des syndicats des gens de mer	10	60,90 %	6,09	3	60,00 %	3	60,00 %
Total CAP de catégorie C	458	40,00 %	217,74	86	37,60 %	84	37,10 %



10-J-5 La représentation des femmes dans les CCP nationales

* Ne figurent pas dans le tableau la CCP des lycées professionnels maritimes (scrutin sur sigle) et celle des médecins de prévention (tirage au sort)

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Répartition des femmes élues entre titulaires et suppléantes			
				Nombre de femmes élues titulaires	Part de femmes élues parmi les titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	% de femmes élues dans les représentants
CCP nationale du quasi statut des EP de l'environnement	16	56,10 %	8,9	3	37,50 %	5	50,00 %
CCP ministérielle articles 4 et 6	10	57,20 %	5,7	3	60,00 %	1	40,00 %
CCP des quasi statuts ministériels	8	47,00 %	3,7	1	25,00 %	2	37,50 %
CCP des agents Berkani	4	97,50 %	3,9	2	100,00 %	2	100,00 %
CCP des agents contractuels du CGET	10	62,40 %	6,2	4	80,00 %	3	70,00 %
Total CCP	48	59,60 %	28,5	13	54,20 %	13	54,20 %



10-K Mobilités catégorielle, géographique, fonctionnelle et structurelle des agents

Périmètre : agents physiques gérés par les ministères.

À noter que les différents types de mobilité ne sont pas cumulatifs. Par exemple, une mobilité catégorielle peut être aussi fonctionnelle, structurelle ou géographique.

Le taux d'agents concernés par des mobilités catégorielles, géographiques et fonctionnelles est à peu près constant entre 2017 et 2018. Le nombre d'agents concernés par les mobilités catégorielles et géographiques est en hausse. Les tableaux ci-dessous montrent que les données concernant

la mobilité aux MTES et MCTRCT vont parfois à l'encontre des idées reçues sur le sujet. Tous les taux de mobilité des femmes sont globalement supérieurs à ceux des hommes, dans toutes les filières et toutes les catégories.

10-K-1 La mobilité catégorielle

La mobilité catégorielle fait suite à un changement de catégorie.

Elle a été de 0,61% pour les femmes en 2018 et de 0,36% pour les hommes. Cette forte progression (0,38% pour les femmes et 0,3% pour les hommes en 2017) est principalement due aux mobilités catégorielles dans la

filière administrative qui concernent principalement les femmes. En 2018, le taux de mobilité est globalement plus fort pour les femmes que pour les hommes dans toutes les filières.

Le chiffre présenté pour chaque catégorie représente le nombre d'agents de cette catégorie ayant accédé à la catégorie supérieure en 2018.

Exemple : les 61 hommes de la catégorie B technique concernés par une mobilité catégorielle sont ceux qui ont accédé à la catégorie A en 2018.

Filière	Catégories au 31/12/17	Femmes		Hommes		Total Stock des agents au 31/12/2017	Total Agents concernés en 2018	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2017	Agents concernés en 2018	Stock des agents au 31/12/2017	Agents concernés en 2018					
Administrative	Catégorie A+	109	0	213	0	322	0	-	-	-
	Catégorie A	2 599	1	1 747		4 346	1	0,04 %	-	0,02 %
	Catégorie B	4 868	36	1 963	11	6 831	47	0,74 %	0,56 %	0,69 %
	Catégorie C	7 179	64	1 479	15	8 658	79	0,89 %	1,01 %	0,91 %
Total Administrative		14 755	101	5 402	26	20 157	127	0,68 %	0,48 %	0,63 %
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	331	1	7 769	22	8 100	23	0,30 %	0,28 %	0,28 %
Total Exploitation		331	1	7 771	22	8 102	23	0,30 %	0,28 %	0,28 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	85	0	268	0	353	0	-	-	-
	Catégorie A	10		177		187		-	-	-
	Catégorie B	8		323	2	331	2	-	0,62 %	0,60 %
	Catégorie C	276		528	2	804	2	-	0,38 %	0,25 %
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		379	0	1 296	4	1 675	4	-	0,31 %	0,24 %
Ouvrière	OPA	77	1	2 373		2 450	1	1,30 %	-	0,04 %
Total Ouvrière (1)		77	1	2 373		2 450	1	1,30 %	-	0,04 %
Technique	Catégorie A+	568	0	1 695	0	2 263	0	-	-	-
	Catégorie A	1 771		4 439		6 210		-	-	-
	Catégorie B	2 173	18	8 262	61	10 435	79	0,83 %	0,74 %	0,76 %
	Catégorie C	393	4	2 216	7	2 609	11	1,02 %	0,32 %	0,42 %
Total Technique		4 905	22	16 612	68	21 517	90	0,45 %	0,41 %	0,42 %
Total général		20 447	125	33 454	120	53 901	245	0,61 %	0,36 %	0,45 %

(1) La ventilation par catégorie dans la filière ouvrière n'est pas effectuée dans le bilan social.



10-K-2 La mobilité géographique

La mobilité géographique est caractérisée par un changement de résidence administrative (la résidence administrative prise en considération est celle du service d'affectation).

Le taux de mobilité des femmes est de 6,9% en 2018 et de 6,4% pour les hommes (respectivement 5,9% et 6,1% en 2017, 6,3% et 5,7% en 2016). Même si l'on observe une quasi égalité des taux chez les femmes et les hommes en 2018, c'est la deuxième année que la mobilité géographique des femmes est globalement inférieure à celle des hommes.

C'est dans les catégories A et B techniques que les taux de mobilité géographique des femmes sont les plus élevés avec respectivement 13% pour les catégories A et 10,7% pour les catégories B.

Chez les hommes, ce sont les agents A+ administratifs et A techniques qui ont effectué le plus de mobilités géographiques.

Un cinquième de l'effectif féminin et un quart de l'effectif masculin ont réalisé une mobilité géographique dans les catégories A+ de la filière maritime.

Filière	Catégories au 31/12/17	Femmes		Hommes		Total Stock des agents au 31/12/2017	Total Agents concernés en 2018	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2017	Agents concernés en 2018	Stock des agents au 31/12/2017	Agents concernés en 2018					
Administrative	Catégorie A+	109	8	213	25	322	33	7,30 %	11,70 %	10,20 %
	Catégorie A	2 599	130	1 747	78	4 346	208	5,00 %	4,50 %	4,80 %
	Catégorie B	4 868	350	1 963	148	6 831	498	7,20 %	7,50 %	7,30 %
	Catégorie C	7 179	388	1 479	94	8 658	482	5,40 %	6,40 %	5,60 %
Total Administrative		14 755	876	5 402	345	20 157	1 221	5,90 %	6,40 %	6,10 %
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	331	21	7 769	412	8 100	433	6,30 %	5,30 %	5,30 %
Total Exploitation		331	21	7 771	412	8 102	433	6,30 %	5,30 %	5,30 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	85	18	268	69	353	87	21,20 %	25,70 %	24,60 %
	Catégorie A	10		177	13	187	13	-	7,30 %	7,00 %
	Catégorie B	8		323	19	331	19	-	5,90 %	5,70 %
	Catégorie C	276	5	528	9	804	14	1,80 %	1,70 %	1,70 %
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		379	23	1 296	110	1 675	133	6,10 %	8,50 %	7,90 %
Ouvrière	OPA	77	1	2 373	75	2 450	76	1,30 %	3,20 %	3,10 %
Total Ouvrière (1)		77	1	2 373	75	2 450	76	1,30 %	3,20 %	3,10 %
Technique	Catégorie A+	568	25	1 695	21	2 263	46	4,40 %	1,20 %	2,00 %
	Catégorie A	1 771	231	4 439	441	6 210	672	13,00 %	9,90 %	10,80 %
	Catégorie B	2 173	232	8 262	688	10 435	920	10,70 %	8,30 %	8,80 %
	Catégorie C	393	11	2 216	57	2 609	68	2,80 %	2,60 %	2,60 %
Total Technique		4 905	499	16 612	1 207	21 517	1 706	10,20 %	7,30 %	7,90 %
Total général		20 447	1 420	33 454	2 149	53 901	3 569	6,90 %	6,40 %	6,60 %



10-K-3 La mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle correspond à la mobilité interne dans la même Direction/Service (une DDT, une DREAL, une DIR(M), une DAC constituent par exemple une direction/un service). Le taux de mobilité fonctionnelle moyen, à savoir au sein d'une même direction ou d'un même service, est stable entre 2018 et 2017, à 3,5 % et pour chaque sexe.

Ce sont les femmes qui changent le plus de poste, dans toutes les filières, pour toutes les catégories, sauf en C maritime et administratif (hormis la filière exploitation qui n'est pas significative).

Filière	Catégories au 31/12/17	Femmes		Hommes		Total Stock des agents au 31/12/2017	Total Agents concernés en 2018	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2017	Agents concernés en 2018	Stock des agents au 31/12/2017	Agents concernés en 2018					
Administrative	Catégorie A+	109	3	213	5	322	8	2,80 %	2,30 %	2,50 %
	Catégorie A	2 599	117	1 747	62	4 346	179	4,50 %	3,50 %	4,10 %
	Catégorie B	4 868	266	1 963	72	6 831	338	5,50 %	3,70 %	4,90 %
	Catégorie C	7 179	247	1 479	57	8 658	304	3,40 %	3,90 %	3,50 %
Total Administrative		14 755	633	5 402	196	20 157	829	4,30 %	3,60 %	4,10 %
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	331	8	7 769	244	8 100	252	2,40 %	3,10 %	3,10 %
Total Exploitation		331	8	7 771	244	8 102	252	2,40 %	3,10 %	3,10 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	85	1	268	4	353	5	1,20 %	1,50 %	1,40 %
	Catégorie A	10		177	4	187	4	-	2,30 %	2,10 %
	Catégorie B	8		323	5	331	5	-	1,50 %	1,50 %
	Catégorie C	276	1	528	11	804	12	0,40 %	2,10 %	1,50 %
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		379	2	1 296	24	1 675	26	0,50 %	1,90 %	1,60 %
Ouvrière	OPA	77	2	2 373	46	2 450	48	2,60 %	1,90 %	2,00 %
Total Ouvrière (1)		77	2	2 373	46	2 450	48	2,60 %	1,90 %	2,00 %
Technique	Catégorie A+	568	16	1 695	15	2 263	31	2,80 %	0,90 %	1,40 %
	Catégorie A	1 771	65	4 439	114	6 210	179	3,70 %	2,60 %	2,90 %
	Catégorie B	2 173	115	8 262	343	10 435	458	5,30 %	4,20 %	4,40 %
	Catégorie C	393	10	2 216	47	2 609	57	2,50 %	2,10 %	2,20 %
Total Technique		4 905	206	16 612	519	21 517	725	4,20 %	3,10 %	3,40 %
Total général		20 447	851	33 454	1 029	53 901	1 880	4,20 %	3,10 %	3,50 %



10-K-4 La mobilité structurelle

La mobilité structurelle correspond à un changement de direction ou de service. Une DDT, une DREAL, une DIR(M), une DAC constituent par exemple une direction / un service.

Le taux de mobilité structurelle (par changement de direction ou de service) en 2018 est identique à celui de 2017.

L'écart des taux de mobilité des femmes et des hommes était très important en 2016 (12,7% pour les femmes et 7,7% pour les hommes) et s'était fortement réduit en 2017 (6,4% pour les femmes et 5,3% pour les hommes).

En 2018, cet écart avoisine celui de de 2017, avec un taux de mobilité structurelle des femmes de 6,7% et des hommes de 5,1%.

La mobilité structurelle concerne plus particulièrement les femmes A et B techniques.

Près de 25% des agents A+ de la filière maritime ont été concernés en 2018 par la mobilité structurelle et 13% des A+ administratifs. Ce sont les catégories les plus concernées.

Filière	Catégories au 31/12/17	Femmes		Hommes		Total Stock des agents au 31/12/2017	Total Agents concernés en 2018	Taux de mobilité F	Taux de mobilité H	Taux de mobilité moyen
		Stock des agents au 31/12/2017	Agents concernés en 2018	Stock des agents au 31/12/2017	Agents concernés en 2018					
Administrative	Catégorie A+	109	12	213	30	322	42	11,00 %	14,10 %	13,00 %
	Catégorie A	2 599	146	1 747	98	4 346	244	5,60 %	5,60 %	5,60 %
	Catégorie B	4 868	327	1 963	140	6 831	467	6,70 %	7,10 %	6,80 %
	Catégorie C	7 179	370	1 479	73	8 658	443	5,20 %	4,90 %	5,10 %
Total Administrative		14 755	855	5 402	341	20 157	1 196	5,80 %	6,30 %	5,90 %
Exploitation	Catégorie B			2		2		-	-	-
	Catégorie C	331	11	7 769	155	8 100	166	3,30 %	2,00 %	2,00 %
Total Exploitation		331	11	7 771	155	8 102	166	3,30 %	2,00 %	2,00 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	85	17	268	72	353	89	20,00 %	26,90 %	25,20 %
	Catégorie A	10		177	10	187	10	-	5,60 %	5,30 %
	Catégorie B	8		323	12	331	12	-	3,70 %	3,60 %
	Catégorie C	276	4	528	5	804	9	1,40 %	0,90 %	1,10 %
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		379	21	1 296	99	1 675	120	5,50 %	7,60 %	7,20 %
Ouvrière	OPA	77	1	2 373	49	2 450	50	1,30 %	2,10 %	2,00 %
Total Ouvrière (1)		77	1	2 373	49	2 450	50	1,30 %	2,10 %	2,00 %
Technique	Catégorie A+	568	28	1 695	25	2 263	53	4,90 %	1,50 %	2,30 %
	Catégorie A	1 771	234	4 439	436	6 210	670	13,20 %	9,80 %	10,80 %
	Catégorie B	2 173	215	8 262	570	10 435	785	9,90 %	6,90 %	7,50 %
	Catégorie C	393	9	2 216	36	2 609	45	2,30 %	1,60 %	1,70 %
Total Technique		4 905	486	16 612	1 067	21 517	1 553	9,90 %	6,40 %	7,20 %
Total général		20 447	1 374	33 454	1 711	53 901	3 085	6,70 %	5,10 %	5,70 %



10-L Situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes

10-L-1 Situation des écarts femmes/hommes en 2018 et rappel 2017

En 2018, pour les femmes de catégorie A+, l'écart moyen annuel est de -7 705 euros. Contrairement à 2017, cet écart augmente et retrouve son niveau de 2016 où il était de -7 823 euros.

Pour les catégories A, l'écart qui s'était notablement réduit entre 2016 et 2017 tend à augmenter, s'élevant à -2 599 euros en 2018 contre -2 232 euros en 2017.

Pour les catégories B, l'écart diminue encore avec -1 324 euros en 2018 au lieu de -1 430 euros en 2017.

Pour les catégories C, l'écart de la rémunération moyenne annuelle continue d'augmenter avec un écart de -1 648 en 2018 contre 1 012 euros en 2017 et -1 174 euros en 2016.

Note explicative :

La rémunération moyenne correspond à la rémunération nette (annuelle ou mensuelle) perçue par les agents, à savoir : le traitement indiciaire brut, les compléments de rémunération (indemnité de résidence, SFT, majorations diverses éventuelles), les primes et indemnités (y compris l'indemnisation des CET et la GIPA), dont sont déduites les cotisations salariales (CSG, CRDS, cotisations retraite...).

La part des primes est établie en tenant compte des primes et indemnités (y compris l'indemnisation des CET et la GIPA) rapportées à la rémunération brute des agents (traitement indiciaire brut, compléments de rémunération et primes et indemnités, sans tenir compte des cotisations salariales).

Rémunérations moyennes annuelle et mensuelle femmes/hommes – Année 2018

Population	Sexe	Nombre d'ETP travaillés	Rémunération moyenne annuelle	Rémunération moyenne mensuelle	Ecart moyen mensuel F/H en €	Ecart moyen mensuel F/H en %	Ecart moyen annuel F/H en €
Macrograde A+	F	458	63 458 €	5 288 €	-642 €	-10,83 %	-7 705 €
	H	977	71 164 €	5 930 €			
Macrograde A	F	3 549	42 040 €	3 503 €	-217 €	-5,82 %	-2 599 €
	H	4 777	44 639 €	3 720 €			
Macrograde B	F	6 084	29 226 €	2 436 €	-110 €	-4,33 %	-1 324 €
	H	7 685	30 550 €	2 546 €			
Macrograde C	F	5 459	24 135 €	2 011 €	-137 €	-6,39 %	-1 648 €
	H	6 240	25 783 €	2 149 €			
OPA	F	64	30 685 €	2 557 €	56 €	2,24 %	673 €
	H	1 461	30 012 €	2 501 €			

Année 2017

Population	Sexe	Nombre d'ETP travaillés	Rémunération moyenne annuelle	Rémunération moyenne mensuelle	Ecart moyen mensuel F/H en €	Ecart moyen mensuel F/H en %	Ecart moyen annuel F/H en €
Macrograde A+	F	445	65 981 €	5 498 €	-531 €	-8,81 %	-6 375 €
	H	1 005	72 356 €	6 030 €			
Macrograde A	F	3 390	42 043 €	3 504 €	-186 €	-5,04 %	-2 232,30 €
	H	4 778	44 275 €	3 690 €			
Macrograde B	F	5 903	29 537 €	2 461 €	-119 €	-4,62 %	-1 430,40 €
	H	7 892	30 968 €	2 581 €			
Macrograde C	F	5 981	24 424 €	2 035 €	-84 €	-3,98 %	-1 011,80 €
	H	6 544	25 436 €	2 120 €			
OPA	F	66	31 547 €	2 629 €	124 €	4,94 %	1 485,70 €
	H	1 548	30 061 €	2 505 €			



10-L-2 Rémunérations femmes/hommes par décile

Ensemble de la population			Femmes			Hommes					
	Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne
D1		1 820	1 631	D1		1 793	1 624	D1		1 844	1 639
D2	1 820	1 990	1 909	D2	1 793	1 952	1 876	D2	1 844	2 026	1 939
D3	1 990	2 131	2 063	D3	1 952	2 082	2 021	D3	2 026	2 193	2 109
D4	2 131	2 289	2 206	D4	2 082	2 196	2 136	D4	2 193	2 377	2 285
D5	2 289	2 478	2 382	D5	2 196	2 357	2 272	D5	2 377	2 561	2 467
D6	2 478	2 686	2 580	D6	2 357	2 575	2 465	D6	2 561	2 765	2 659
D7	2 686	2 928	2 802	D7	2 575	2 815	2 693	D7	2 765	3 029	2 885
D8	2 928	3 386	3 127	D8	2 815	3 191	2 973	D8	3 029	3 516	3 248
D9	3 386	4 262	3 789	D9	3 191	4 061	3 581	D9	3 516	4 454	3 943
D10	4 262		5 702	D10	4 061		5 169	D10	4 454		6 082

Moyenne	2 819
Médiane	2 478

Moyenne	2 681
Médiane	2 357

Moyenne	2 926
Médiane	2 561

10-L-3 Part des primes dans les rémunérations des femmes et des hommes

Situation 2018	
Population	Part des primes
Macrograde A+	37,3 %
Femmes	35,1 %
Hommes	39,5 %
Macrograde A	34,0 %
Femmes	33,8 %
Hommes	34,2 %
Macrograde B	27,5 %
Femmes	26,8 %
Hommes	28,1 %
Macrograde C	27,8 %
Femmes	24,0 %
Hommes	31,6 %
OPA	31,1 %
Femmes	26,2 %
Hommes	36,0 %

Rappel 2017	
Population	Part des primes
Macrograde A+	39,6 %
F	39,4 %
H	39,7 %
Macrograde A	33,7 %
F	33,4 %
H	34,0 %
Macrograde B	27,4 %
F	26,7 %
H	28,0 %
Macrograde C	26,8 %
F	23,6 %
H	29,9 %
OPA	30,4 %
F	25,9 %
H	34,9 %

Rappel 2016	
Population	Part des primes
Macrograde A+	40,2 %
F	40,0 %
H	40,3 %
Macrograde A	34,6 %
F	33,8 %
H	35,4 %
Macrograde B	26,8 %
F	25,8 %
H	27,8 %
Macrograde C	26,7 %
F	22,8 %
H	30,6 %
OPA	30,6 %
F	26,1 %
H	35,0 %



10-L-4 Évolution 2013-2018 des écarts annuels de rémunérations entre les femmes et les hommes

Catégorie A +	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Écart	- 11 010 euros	- 10 420 euros	- 8 507 euros	-7 823 euros	-6 375 euros	-7 705 euros
Catégorie A	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Écart	- 3 727 euros	- 3 462 euros	- 3 290 euros	-3 174 euros	-2 232 euros	- 2 599 euros
Catégorie B	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Écart	- 1 095 euros	- 1 185 euros	-1 336 euros	-1 407 euros	-1 430 euros	- 1 324 euros
Catégorie C	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Écart	- 468 euros	- 468 euros	- 895 euros	-1 174 euros	-1 011 euros	- 1 648 euros
OPA	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Écart	+ 964 euros	+ 1 653 euros	+ 2 316 euros	+1 652 euros	+1 486 euros	+ 673 euros

Nota : le chiffre est négatif si la rémunération des femmes est inférieure à la rémunération des hommes.



10-M La formation

L'activité du CMVRH reste prépondérante dans l'activité de formation en assurant 65 % des journées/stagiaires hors école. Les 35 % restant sont assurés par les services des DAC, SG, SD et l'IFORE.

Dans cet ensemble, 77 % des agents strictement dédiés à la formation sont des femmes.

10-M-1 Accès à la formation des femmes et des hommes

Femmes	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Part des femmes dans la population totale d'agents formés	40 %	43 %	42 %	45 %	43 %	44 %
Part des femmes dans les effectifs du périmètre ministériel	38 %	39 %	41 %	41 %	43 %	43 %

Hommes	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Part des hommes dans la population totale d'agents formés	60 %	57 %	58 %	55 %	57 %	56 %
Part des hommes dans les effectifs du périmètre ministériel	62 %	61 %	59 %	59 %	57 %	57 %

10-M-2 Répartition par catégorie et par sexe du nombre d'agents formés

Catégories	Effectif total en 2018	Nombre d'agents formés en 2018					
		Femmes	%	Hommes	En % (*)	Total	En % (**)
A	10 924	3 339	47 %	3 786	53 %	7 125	65 %
B	14 500	4 750	47 %	5 460	53 %	10 210	70 %
C	12 496	2 827	40 %	4 214	60 %	7 041	56 %
OPA	1 108	22	4 %	603	96 %	625	56 %
Total	39 028	10 938		14 063		25 001	

Sur les 25 001 agents formés, il y a eu, toutes catégories confondues, 10 938 femmes soit 43,75 % des agents formés et 14 063 hommes soit 56,25 % de la population formée.

Si le nombre de femmes formées est inférieur à celui des hommes formés, l'analyse des données montre que c'est à proportion de leur poids dans l'effectif global considéré (elles représentent 43,78 % de l'effectif et les hommes 56,22 %). L'accès des femmes et des hommes à la formation ne révèle donc pas d'inégalité significative.

10 938 femmes formées sur un effectif de 17 085 femmes = $(10\,938/17\,085) \times 100 = 63,9 \%$

14 063 hommes formés sur un effectif de 21 943 hommes = $(14\,063/21\,943) \times 100 = 63,0 \%$

Catégories	Effectif total en 2017	Nombre d'agents formés en 2017					
		Femmes	En % (*)	Hommes	En % (*)	Total	En % (**)
A	10 869	3 085	46 %	3 665	54 %	6 750	62,10 %
B	14 545	4 322	46 %	5 120	54 %	9 442	64,90 %
C	13 455	2 955	39 %	4 623	61 %	7 578	56,30 %
OPA	1 576	23	4 %	516	96 %	539	34,20 %
Total	40 445	10 385	43 %	13 924	57 %	24 309	60,10 %

* répartition femmes/hommes en % calculée par rapport au nombre d'agents formés de leur catégorie

** pourcentage d'agents formés calculé par rapport à l'effectif total de leur catégorie respective



10-M-3 Focus sur la formation « égalité Femmes-Hommes » tenue dans les CVRH en 2018

Sous-domaine de formation	Titre de l'action	CVRH d'Arras		CVRH de Mâcon		CVRH de Nantes		Total
		F	H	F	H	F	H	
Égalité Hommes-Femmes	Atelier : Réagir face au harcèlement sexiste	8	1					9
	Sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes					7	2	9
	Vivre ensemble la diversité			5	1			6
Total		8	1	5	1	7	2	24

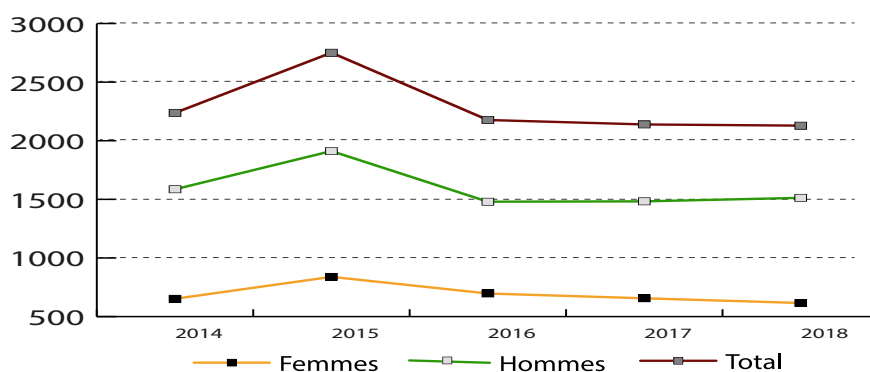
10-M-4 Formateurs internes par catégorie et par sexe

Évolution du nombre de formateurs internes

Sexe	2014	2015	2016	2017	2018
Femmes	652	839	697	656	616
Hommes	1 586	1 912	1 480	1 483	1 513
Total	2 238	2 751	2 177	2 139	2 129

En 2018 le recrutement des formateurs a conduit à un retour à la situation de 2014, les hommes occupant 71 % des missions de formation interne. Ces formateurs bénéficient de la reconnaissance de leur expertise et de leur capacité pédagogique.

Si depuis 2017, le nombre de formateurs internes reste stable, les hommes représentent la majorité des formateurs internes quelles que soient les catégories. L'écart entre les femmes et les hommes augmente en 2018. La part des femmes chez les formateurs internes régresse. Cela ne reflète pas l'évolution de la part des femmes dans l'effectif ministériel.



10-M-5 Le compte personnel de formation

En 2018, 240 personnes ont mobilisé le CPF, contre 222 personnes en 2017. La répartition par sexe est sensiblement la même, 65 % de femmes et 35 % d'hommes l'ont utilisé en 2018 (66,6 % de femmes et 33,4 % d'hommes en 2017).

Ce sont les agents de catégorie B et en second lieu les agents de catégorie A qui sont les plus grands utilisateurs.

Les femmes l'utilisent massivement pour les reconversions destinées à intégrer le secteur privé (79 %) et la préparation des examens et des concours. Les hommes sont eux plus présents sur le renforcement du socle de compétences et des connaissances professionnelles.



10-M-6 Le congé de formation professionnelle et les bilans de compétence

En 2018, le congé de formation professionnelle (CFP) a bénéficié à des femmes à hauteur de 82 % ce qui a accru le déséquilibre par rapport à 2017 (64 % de bénéficiaires femmes).

Il a bénéficié à 33 agents, dont 27 femmes et 6 hommes contre 31 agents au total en 2017 dont 20 femmes et 11 hommes.

En 2018, le nombre de bilans de compétences a doublé : 54 au total ont été sollicités en 2018 dont 32 par des femmes et 22 par des hommes.

Comme en 2017, les femmes sont majoritaires en nombre. Toutefois elles sont moins utilisatrices de journées de formation que leurs collègues masculins.

Le panel étant très réduit il est difficile d'en tirer des généralisations.

Catégories	Sexe	Congés de formation professionnelle en 2018				Bilans de compétences en 2018	
		Nombre d'agents	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total	Nombre d'agents	Nombre de jours
A+	Femmes	4	480	45	525	4	11
	Hommes	0	0	0	0	1	8
	Total	4	480	45	525	5	19
Part des femmes		100 %			100 %	80 %	58 %
A	Femmes	6	582	195	777	3	10
	Hommes	1	448	52	500	3	10
	Total	7	1 030	247	1 277	6	20
Part des femmes		86 %			61 %	50 %	50 %
B	Femmes	11	288	11	299	23	32
	Hommes	4	219	0	219	16	42
	Total	15	507	11	518	39	74
Part des femmes		73 %			58 %	59 %	43 %
C	Femmes	6	192	9	201	2	2
	Hommes	0	0	0	0	1	4
	Total	6	192	9	201	3	6
Part des femmes		100 %			100 %	67 %	33 %
Ouvriers d'État	Femmes	0	0	0	0	0	0
	Hommes	1	26	0	26	1	0
	Total	1	26	0	26	1	0
Part des femmes		0 %		0 %		0 %	0 %
Ensemble	Femmes	27	1 542	260	1 802	32	55
	Hommes	6	693	52	745	22	64
	Total	33	2 235	312	2 547	54	119



10-N Les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les femmes restent moins touchées que les hommes par les accidents du travail et les maladies professionnelles.

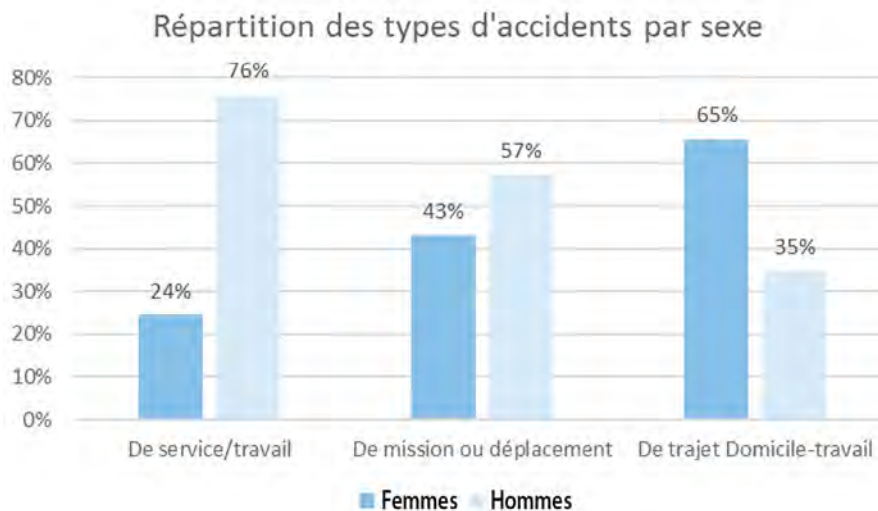
10-N-1 Les accidents du travail

Le nombre total d'accidents tous types augmente peu, mais sur ce total, la proportion des femmes concernée diminue par rapport à 2017.

Nature de l'accident	De service sens strict		Mission ou déplacement		Total Accidents du travail		De trajet domicile-travail		TOTAL GENERAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
TOTAL	240	750	27	36	267	786	233	124	1 410
	24 %	76 %	43 %	57 %	25 %	75 %	65 %	35 %	
Rappel 2017	26 %		53 %		27 %		64 %		1 374
Part des femmes dans l'ensemble	35 %								
Part des hommes dans l'ensemble	65 %								

Pour les accidents de trajet, dûs en majorité à des accidents de la route et à des chutes pendant le trajet, le nombre d'accidents augmente pour les agents des deux sexes et les femmes restent toujours majoritaires (65 % du total).

On constate en 2018 une stabilité du pourcentage de femmes touchées par les accidents du travail : les femmes représentent 24 % des agents concernés en 2018. En 2015, sur le nombre total d'accidents recensés, les femmes représentaient 30,3 % des agents concernés.



Les arrêts de travail des femmes représentent 29 % de l'ensemble des arrêts de travail en 2018.

Répartition genrée des jours d'arrêts de travail liés aux accidents de tous types en 2018									
Nature de l'accident	De service sens strict		Mission ou déplacement		Total Travail		De trajet Domicile-travail		TOTAL GENERAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
TOTAL	3 134	13 696	60	369	3 194	14 065	3 876	3 279	24 414
	19 %	81 %	14 %	86 %	19 %	81 %	54 %	46 %	
Part des femmes sur l'ensemble									29 %

10-N-2 Les maladies professionnelles

Les cas de maladies professionnelles s'élèvent à 13 cas chez les femmes et 39 chez les hommes (11 cas chez les femmes et 32 cas chez les hommes en 2017), soit une répartition de 25 % et 75 % qui ne change pas au fil des années.

	Femmes	Hommes
Nombre de personnes atteintes de maladies professionnelles	13	39
Total en %	25 %	75 %



10-0 Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance, un congé peut être accordé au père et à la personne vivant avec la mère dans certaines conditions. Le bénéficiaire peut être fonctionnaire ou non titulaire.

Le nombre d'agents concernés par des congés paternité et d'accueil de l'enfant est de 313 en 2018. Comme en 2017, ce chiffre témoigne d'une relative permanence du nombre de demandes de ce congé. Toutefois, nous ne disposons pas du nombre de naissances ouvrant ce droit.

En 2018, le nombre d'agents concernés a progressé de 10 unités pour les catégories A+ et diminué de 10 unités pour les B, les C et les OPA. L'âge moyen de prise de ces congés oscille entre 31 ans pour les catégories A+ et 37,5 ans pour les catégories B.

Nombre d'agents ayant pris en 2018 un congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Périmètre : Agents physiques gérés par le ministère

Catégories	Age moyen	Nombre d'agents concernés	Durées théoriques (jours)	Durées réelles
A+	31 ans	14	154	154
A	36 ans	72	792	768
B	37,5 ans	94	1 069	1 003
C	35 ans	122	1 363	1 349
OPA	35 ans	11	121	121
Total		313	3 499	3 395

Dans toutes les catégories, le nombre de jours pris rapporté aux nombres d'agents concernés est à quelques très rares exceptions près égal au nombre maximum de jours légaux du congé de paternité et accueil de l'enfant ce qui signifie que dans le périmètre ministériel, il n'est pas ou très peu demandé de bénéficier d'un congé inférieur à la durée maximum de 11 jours prévue par la loi.

catégories	Moyenne des jours pris en 2018	Moyenne des jours pris en 2017
A +	11 j	11 j
A	10,7 j	10,9 j
B	10,7 j	11 j
C	11 j	11 j
OPA	11 j	11 j



10-P Les congés supérieurs à 6 mois pour raisons familiales

Les congés supérieurs à 6 mois sont majoritairement demandés par les hommes (59% en 2018 pour 55,8% en 2017). Les hommes demandent majoritairement des disponibilités, pour des raisons familiales, économiques et politiques ou pour convenances personnelles.

Parmi les nouveaux demandeurs de congés parentaux de plus de 6 mois en 2018, les femmes étaient très largement majoritaires (74% en 2018 pour 73,3% en 2017 et 87,8% en 2016).

Les demandes sont réparties à parts égales entre les catégories mais le macrograde A (A+ et A) est surreprésenté par rapport à sa part dans l'effectif ministériel total. Cette prévalence augmente encore en 2018 avec 60% de A et A+ parmi les demandeurs.

Au regard de leur poids dans l'effectif (43%) les femmes bénéficient moins que les hommes de congés de plus de 6 mois puisqu'elles représentent 41% des demandeurs en 2018.

Nombre d'agents ayant pris en 2018 des congés ou des disponibilités d'une durée supérieure ou égale à 6 mois (agents physiques gérés)

(Les chiffres affichés représentent les agents nouvellement concernés par un congé supérieur à six mois et non pas le stock des agents concernés par un congé supérieur à six mois)

Type de congés	Cat. A+		Cat. A		Cat. B		Cat. C		OPA	Somme	%	Somme	%	Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	H	F	F	H	H	
Congé parental	2	1								2		1		3
Congé ss rémunération enfant - 8ans/soins fam	2	1	1							3		1		4
Congé parental (loi 2012)			3	1	2	2	4			9		3		12
Total congés parentaux	4	2	4	1	2	2	4			14	74%	5		19
Congé sans salaire convenances perso									2			2		2
Congé sans salaire maladie									1			1		1
Congé ss rémunération - mobilité				1								1		1
Congé ss rémunération convenances perso			3	1						3		1		4
Congé ss trait. convenances perso			1			1				1		1		2
Congé ss trait. stage						3	3	1		3		4		7
Total autres congés			4	2		4	3	1	3	7	41%	10		17
Dispo convenances personnelles	8	28	8	17	3	12	8	8		27		65		92
Dispo création ou reprise d'entreprise	0	2	3		1					4		2		6
Dispo études/recherches d'intérêt général	0	1								0		1		1
Dispo pour exercice d'un mandat d' élu local	1	0								1		0		1
Total dispo pour raisons économiques ou politiques	9	31	11	17	4	12	8	8		32	32%	68	68%	100
Dispo élever enfant - 8ans/soins familiaux			1		1					2				2
Dispo pour suivre son conjoint/partenaire	4	6	1	1	4	1	1			10		8		18
Dispo soins familiaux suite acc-maladie grave							1			1				1
Total dispo pour raisons familiales	4	6	2	1	5	1	2			13	62%	8		21
Dispo d'office suite à congé maladie						2	1	3		1		5		6
Total	17	39	21	21	11	21	18	12	3	67	41%	96	59%	163



11

LE DIALOGUE

SOCIAL

11-A Les différents organes de concertation

11-A-1 Les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP)

Récapitulatif des réunions de CAP en 2018

Corps gérés par les ministères MTES-MCTRCT	Nombre total de CAP ⁽¹⁾	Dont les CAP disciplinaires	Sujets abordés en CAP ⁽²⁾	
			Promotions	Mutations
Adjoint administratifs des administrations de l'État (CAP nationale)	4	0	2	4
Adjoint techniques des administrations de l'État	3	0	2	2
Administrateurs civils	2	0	2	0
Agents techniques de l'environnement ⁽³⁾	4	0	1	3
Architectes et urbanistes de l'État	2	0	2	0
Assistants de service social	2	0	1	2
Attachés d'administration de l'État	4	0	2	2
Chargés d'études documentaires	3	0	3	0
Chargés de recherche du développement durable	0	0	0	0
Dessinateurs	3	0	2	2
Directeurs de recherche du développement durable	0	0	0	0
Experts techniques des services techniques	2	0	1	2
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	3	0	1	2
Ingénieurs des travaux publics de l'État	5	0	2	3
Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	1	0	1	0
Officiers de port	2	0	1	2
Officiers de port adjoints	3	1	1	2
Personnels d'exploitation VNPM	2	0	1	2
Professeurs techniques de l'enseignement maritime	0	0	0	0
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable ⁽⁴⁾	8	1	2	4
Syndics des gens de mer	2	0	1	2
Techniciens de l'environnement ⁽³⁾	4	0	2	4
Techniciens supérieurs du développement durable ⁽⁴⁾	12	4	2	5
Total	71			
Personnels d'exploitation RBA				Gestion déconcentrée

(1) Correspond au nombre total de CAP réellement tenues, une CAP pouvant examiner les dossiers relatifs à plusieurs thèmes inscrits à son ordre du jour (promotions, mutations et autres). Les CAP reconvoquées suite à l'absence de quorum ont été comptées une seule fois.

(2) Sont aussi abordés en CAP : les recours CREP, télétravail..., les titularisations, les détachements, les intégrations, les réorganisations de service, les changements de résidence administrative, les changements de spécialité...

(3) Y compris les CAPP de la spécialité espaces protégés

(4) Pour les corps des secrétaires administratifs et des techniciens supérieurs du développement durable, une CAP est dédiée aux titularisations depuis 2016

Dans le cadre des promotions, au regard de l'égalité professionnelle, il est veillé à ce que la répartition par sexe des promotions tienne compte de la répartition par sexe des promouvables.



Récapitulatif des réunions de CCP en 2018

Quasi-statuts, CDI et CDD gérés par les ministères MTES-MCTRCT	Nombre total de CCP	Dont CCP disciplinaires	Sujets abordés en CCP	
			Promotions	Mutations
RIN, HN68	2	0	1	2
CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16, RIL, DREIF, SNEPC, PNT 46 et sui generis	0	0	0	0
CETE et SETRA	1	0	1	0
EMA, ACEN, ACET	1 ⁽¹⁾	0	0	0
Agents Berkani	1	0	1	0
Médecins de prévention	1 ⁽²⁾	0	0	0
Total	6			

(1) Avancement d'échelon et licenciement

(2) Report 2017

11-A-2 – Les comités techniques

Les comités techniques sont consultés sur les questions et projets de textes relatifs :

- 1° A l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services;
- 2° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences;
- 3° Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire;
- 4° Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels;
- 5° Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- 6° A la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles;
- 7° A l'insertion professionnelle;
- 8° A l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations;
- 9° A l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux.

Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé auprès de lui.

Les comités techniques sont également consultés sur la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels.

Ils se réunissent au moins deux fois par an.

Ils sont régis par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et

les établissements techniques de l'État qui est précisé par deux circulaires de la DGAFP :

→ la circulaire du 22 avril 2011 sur les règles relatives à l'organisation et la composition des comités techniques

→ la circulaire du 31 décembre 2012 sur les dispositions relatives aux attributions et au fonctionnement des comités techniques.

Les comités techniques des MTES et MCTRCT qui ont siégé de 2014 à 2018 ont été créés par deux arrêtés du 31 juillet 2014 :

- un portant création des comités techniques au sein des services du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et du ministère du logement et de l'égalité des territoires ;
- l'autre portant création des comités techniques au sein de certains établissements publics administratifs relevant du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et du ministère du logement et de l'égalité des territoires.

Depuis les élections du 6 décembre 2018, les comités techniques du pôle ministériel relèvent de deux nouveaux arrêtés ministériels du 18 mai 2018 :

- l'un portant création de comités techniques au sein des services du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires ;
- l'autre portant création des comités techniques au sein de certains établissements publics administratifs relevant du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires.

a) Le comité technique ministériel (CTM)

Depuis 2008, année de la création du grand ministère de l'écologie et du développement durable, les sièges se répartissent au sein d'une instance unique créée après fusion des ministères de l'Écologie et de l'ex. Équipement.

Élections	FO	CGT	CGT-FSU	UNSA	CFDT	Solidaires	FSU	Total
2008	5	7		1	2			15
2011	4		6	2	3			15
2014	4		5	3	2	1		15
2018	4	5		3	2		1	15

15 représentants du personnel siègent au CTM unique du MTES/MCTRCT. Au CTM issu des élections du 6 décembre 2018, les femmes occupent 5 sièges de titulaire et 5 sièges de suppléant (contre 4 sièges de titulaires et 2 sièges de suppléants en 2017).

Le CTM a été convoqué huit fois au cours de l'année 2018 dont deux reconvoctions : une reconvoction à la suite d'un vote unanime défavorable (04 mai 2018) et une reconvoction à la suite d'une absence de quorum (13 juillet 2018).

Les principaux textes examinés pour avis en 2018

- Projet de décret modifiant le décret n°2012-1058 du 17 septembre 2012 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (mise en œuvre du PPCR pour le corps des chargés de recherche et directeurs de recherche),
- Projet de décret modifiant le décret n°2006-1303 du 25 octobre 2006 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service technique principal, chef de service technique, chef d'unité technique, cadre supérieur technique et cadre technique de l'aviation civile,
- Projet d'arrêté portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation,
- Projets d'arrêtés portant création des CT au Ministère de la Transition Écologique et Solidaire dans la perspective des élections professionnelles de 2018,
- Projet de décret modifiant le décret n° 91-393 du 25 avril 1991 portant dispositions statutaires applicables au corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État,
- Projets d'arrêtés d'adhésion au RIFSEEP des agents techniques de l'environnement (ATE) et des techniciens de l'environnement (TE),
- Projet de décret modifiant plusieurs décrets relatifs à la formation professionnelle maritime et à l'organisation des services des affaires maritimes (DGITM/DAM),

→ Projets de décret modifiant plusieurs décrets relatifs à la mise en œuvre du PPCR pour les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne (ICNA), les ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne (IESSA),

→ Projet de loi relatif à la fusion de l'Agence française pour la biodiversité (AFB) et de l'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS).

b) Le comité technique de la DGAC

L'arrêté du 3 mai 2018 a institué un comité technique de réseau compétent pour connaître, dans le cadre des dispositions du titre III du décret du 15 février 2011 modifié, de toutes les questions intéressant l'ensemble des services relevant de la direction générale de l'aviation civile.

En 2018, le comité technique de réseau s'est réuni trois fois sur convocation de son président : les 6 avril, 27 juin et 7 septembre 2018.

Les principaux sujets examinés en 2018 ont concerné des projets de texte :

- traduisant des mesures protocolaires (passage au PPCR du statut des ingénieurs de contrôle de la navigation aérienne (ICNA) et des ingénieurs des systèmes électroniques de la sécurité aérienne (IESSA), prime d'intéressement à la performance collective, modifications statutaires concernant les emplois fonctionnels techniques notamment),
- concernant les TSEEAC (formation initiale des TSEEAC, programme de la 1^{re} qualification statutaire TSEEAC, licence de personnel de maintenance et de suivi technique des systèmes de la navigation aérienne),
- relatif à l'organisation de la direction du transport aérien (DTA),
- portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation,
- concernant les astreintes mises en place au sein de la DGAC.

Comme tous les comités techniques ministériels, le comité technique de réseau s'est par ailleurs prononcé sur les textes relatifs à l'organisation des élections professionnelles).

c) Le comité technique de l'administration centrale (CT AC)

Le comité technique de l'administration centrale (CT-AC) a compétence pour connaître de toutes les questions communes à tout ou partie des services d'administration centrale et des services à compétence nationale.

Au cours de l'année 2018, le CT-AC s'est réuni trois fois. Il a été re-convoqué en mars, en raison du vote défavorable unanime des représentants du personnel concernant l'intégration de la Délégation à la mer et au littoral à la DGITM/Direction des affaires maritimes.



Les principaux sujets examinés pour avis en 2018

→ projet de décret et d'arrêté portant modifications du décret n°2008-680 du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire,

→ les effectifs 2017, 2018 et la RETP 2018,

→ le télétravail,

→ l'expérimentation ESTEVE - dématérialisation des comptes rendus d'entretiens professionnels - au MTES-MCTRCT.

d) les comités techniques de proximité des services déconcentrés

Il existe 80 comités techniques (CT) de proximité (hors DDT-M et DGAC) au sein des services déconcentrés des MTES/MCTRCT - DREAL, DEAL, DM, DIR, DIRM. Le nombre des représentants du personnel de ces instances varie selon l'effectif des services auxquels ils sont rattachés.

e) Les comités techniques des établissements publics

Au 31 décembre 2018, les comités techniques des établissements publics sont les suivants :

l'Agence Nationale de l'Habitat

- les Agences de l'eau de l'Adour-Garonne, l'Artois-Picardie, Loire-Bretagne, de Seine-Normandie, du Rhin-Meuse, Rhône-Méditerranée et Corse
- l'Institut national de l'information géographique et forestière

- le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement
- le Conservatoire des espaces littoraux et des rivages lacustres
- l'école nationale des ponts et chaussées
- l'école nationale supérieure maritime
- l'école nationale des travaux publics de l'État
- l'établissement national des invalides de la marine
- l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux
- l'Agence nationale de contrôle du logement social
- la Caisse de garantie du logement locatif social
- l'Office national de la chasse et de la faune sauvage
- l'Agence française pour la biodiversité
- Voies Navigables de France
- Météo France
- les parcs nationaux des Cévennes
- le parc national des Écrins
- le parc national de la Guadeloupe
- le parc national du Mercantour
- le parc national de Port Cros
- le parc national des Pyrénées
- le parc national de la Vanoise
- le parc national de la Réunion
- le parc amazonien de la Guyane
- le parc national des Calanques
- l'Établissement public du Marais Poitevin



11-A-3 Le comité central d'action sociale (CCAS), les commissions régionales de concertation de l'action sociale (CRCAS) et les comités locaux d'action sociale (CLAS)

(arrêté ministériel du 9 octobre 2014 modifié relatif au comité central d'action sociale, aux commissions régionales de concertation de l'action sociale et aux comités locaux d'action sociale, au ministère de la Transition écologique et solidaire (MTES) et au ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT)).

Ces instances consultatives se réunissent sous la présidence d'un représentant du personnel élu en leur sein. Elles sont composées de représentants de l'administration, de professionnels représentant le service social, de représentants des organisations syndicales représentatives, de représentants d'associations reconnues comme œuvrant pour l'action sociale au MTES et au MCTRCT.

Leur texte de référence est l'arrêté du 9 octobre 2014 qui en définit les modalités de fonctionnement, qui a été modifié par l'arrêté du 30 mars 2016 concernant les dispositions transitoires relatives à l'organisation des CLAS des DREAL fusionnantes et des CRCAS dans les régions fusionnées à la suite de la réforme territoriale. La note technique du 4 avril 2016, modifiant les dispositions de la note du 9 octobre 2014, a été prise en application de l'arrêté précité.

Le comité central d'action sociale (CCAS)

En application des dispositions de l'arrêté du 9 octobre 2014 précité, le comité central d'action sociale comprend 26 membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants désignés par arrêté.

Il est composé de :

- 7 directeurs de l'administration centrale et des services déconcentrés ou leurs représentants,
- 1 professionnel représentant du service social,
- 15 représentants des personnels actifs ou retraités désignés par les organisations syndicales,
- 3 représentants au maximum parmi les associations reconnues par l'administration comme œuvrant pour l'action sociale ministérielle.

Et en qualité d'expert pour les domaines qui les concernent : 1 représentant de l'organisme de référence en matière de protection sociale complémentaire. Cette disposition n'a pas eu vocation à s'appliquer en 2018, en l'absence d'organisme référencé, le précédent référencement ayant pris fin le 31 décembre 2015.

En 2018 et compte tenu des résultats des élections professionnelles du 4 décembre 2014, la répartition des représentants du personnel est la suivante :

- 4 représentants du personnel titulaires et 4 suppléants au titre de l'organisation syndicale FO,
- 4 représentants du personnel titulaires et 4 suppléants au titre de l'organisation syndicale FNEE-CGT,
- 3 représentants du personnel titulaires et 3 suppléants au titre de l'organisation syndicale UNSA,
- 2 représentants du personnel titulaires et 2 suppléants au titre de l'organisation syndicale CFDT,
- 1 représentant du personnel titulaire et 1 suppléant au titre de l'organisation syndicale FSU,
- 1 représentant du personnel titulaire et 1 suppléant au titre de l'organisation syndicale SOLIDAIRES ENVIRONNEMENT.

3 associations œuvrant pour l'action sociale du MTES et du MCTRCT sont représentées au CCAS :

- Le Comité de gestion des centres de vacances (CGCV) : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant,
- La Fédération nationale des associations sportives, culturelles et d'entraide (FNASCE) : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant,
- Le Comité d'aide sociale (CAS) : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant.

Le comité central d'action sociale émet, par ses délibérations, des avis et des propositions en termes d'orientations de la politique d'action sociale du MTES et du MCTRCT. A travers la réalisation et le financement d'actions interministérielles à réglementation commune et ministérielles, il s'attache à répondre aux besoins de l'ensemble des bénéficiaires de l'action sociale. À sa demande, l'administration peut aussi procéder aux études préalables nécessaires, à l'examen de mesures nouvelles et à leur mise en œuvre éventuelle.

Le CCAS en formation plénière s'est réuni 3 fois en 2018.



Le comité central d'action sociale a constitué en son sein 5 commissions spécialisées :

La Commission n° 1, commission d'animation et de coordination du CCAS : elle est chargée de la communication et des relations avec les CLAS, de la formation des présidents de CRCAS et de CLAS et de la rédaction d'une gazette, la gazette de l'action sociale).

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2018.

La Commission n° 2, commission logement et restauration : elle a en charge les actions concernant le logement des personnels (communication sur les aides, sur l'évolution des besoins des agents, sur les nouveaux dispositifs mis en place, sur le chantier de convergence des subventions versées...) ainsi que le suivi de la restauration, tant celle relevant de la politique interministérielle (RIA) que celle relevant des ministères MTEs-MCTRCT (RA).

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2018.

La Commission n° 3, commission budgétaire : cette dernière est chargée du suivi du budget d'action sociale ministériel (propositions d'orientations, analyse de l'évolution des besoins, analyse financière des travaux des autres commissions et contribution à la définition des priorités) et du suivi des dotations et des consommations de crédits. Elle participe à la mise en œuvre de l'application informatique budgétaire « DPAS-WEB ».

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2018.

La Commission n° 4, commission des actions collectives : elle suit les actions en faveur des enfants (séjours de vacances, arbre de Noël...); elle examine le bilan national de consommation des crédits d'initiative locale (CIL) pour le financement des actions collectives programmées par les CLAS et peut conseiller les CLAS pour l'utilisation de ces crédits. Elle suit la gestion du patrimoine social en lien avec la FNASCE et le CGCV.

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2018.

La Commission n° 5 : commission des conditions de vie des agents : elle traite des questions relatives aux enfants du personnel des ministères (garde d'enfants, aide à la scolarité...); elle suit et analyse l'utilisation des crédits d'aides matérielles; elle examine le bilan des prêts accordés par le comité d'aide sociale (CAS) et propose des mesures en faveur des agents.

Cette commission s'est réunie 1 fois en 2018.

Les commissions régionales de concertation de l'action sociale (CRCAS)

Ces commissions participent à la réflexion sur les enjeux de l'action sociale collective et individuelle au niveau régional

et ont, pour l'essentiel, un rôle de coordination de l'action sociale mise en œuvre au plan local par les CLAS et en font une synthèse annuelle.

Elles analysent les éventuelles particularités de la mise en œuvre de l'action sociale entre les services et au niveau régional (consommation de crédits, besoins recensés différents...). Elles se prononcent sur la répartition et le suivi des crédits d'action sociale attribués aux CLAS relevant de leur périmètre. Elles soutiennent ponctuellement le fonctionnement des CLAS de la région qui en font la demande. Elles ont aussi un rôle moteur en matière de mutualisation d'actions inter-CLAS et de renforcement des liens partenariaux avec les autres acteurs oeuvrant dans le champ de l'action sociale.

Les CRCAS sont composées des membres titulaires suivants :

→ Les Présidents de CLAS des services de la région qui sont membres de droit;

→ le responsable de la gestion des crédits ou son représentant au titre du budget opérationnel de programme délégué portant les effectifs des MTEs et MCTRCT (RBOP délégué du programme 217);

→ des représentants des unités opérationnelles (UO) régionales; les unités opérationnelles départementales étant représentées par le responsable du budget opérationnel de programme (RBOP);

→ un représentant titulaire désigné par chaque fédération syndicale représentée au CTM exerçant dans un des services rattachés à la région.

Siègent en qualité d'expert :

→ le-la conseiller(e) technique de service social territorial de la région ou de l'inter-région;

→ les partenaires associatifs, à raison d'un représentant par association reconnue au plan national ou régional, pour les domaines qui les concernent (1 représentant pour la Fédération nationale des associations sportives, culturelles et d'entraide (FNASCE), 1 représentant pour le comité de gestion des centres de vacances (CGCV), et éventuellement 1 représentant pour une autre association.

Les comités locaux d'action sociale (CLAS)

Les comités locaux d'action sociale (CLAS) étudient et proposent toutes mesures de nature à faciliter et à renforcer l'action sociale développée localement dans les services.

Ils ont vocation à proposer et organiser un programme d'actions en matière sociale bénéficiant aux agents et en dresser le bilan. Ils donnent un avis sur l'attribution des aides matérielles. Ils assurent la programmation des actions collectives et veillent à la bonne utilisation des crédits d'initiative locale (CIL) qui leur sont accordés par les responsables de budget opérationnel de programme.

Ils sont compétents à l'égard des personnels du MTES et du MCTRCT et de leurs ayants droit, quel que soit leur service d'affectation, des personnels transférés dans les collectivités territoriales jusqu'à leur intégration dans leur nouvelle administration ou leur détachement sans limitation de durée dans la fonction publique territoriale. Leur action s'exerce aussi vis à vis des agents retraités résidant dans la zone géographique concernée.

Il est créé un CLAS dans chaque service doté d'un comité technique local (CTL), avec la possibilité de constituer des CLAS inter-services communs à différents services sur accord unanime de toutes les organisations syndicales représentatives localement, dont la création doit être validée par le CCAS pour ces CLAS inter-services.

Le nombre de représentants au sein des comités locaux d'action sociale est déterminé en fonction des effectifs de la structure concernée au moment du renouvellement :

→ **Pour un effectif inférieur ou égal à 300 agents**, les CLAS sont composés de 9 membres titulaires et d'un nombre égal de suppléants (1 représentant de l'administration, 1 professionnel représentant du service social, 6 représentants du personnel, 1 représentant d'association reconnue comme œuvrant pour l'action sociale ministérielle au niveau local).

→ **Pour un effectif supérieur à 300 agents et inférieur ou égal à 400 agents**, les CLAS sont composés de 12 membres titulaires et d'un nombre égal de suppléants (2 représentants de l'administration, 1 professionnel représentant du service social, 8 représentants du personnel, 1 représentant d'association reconnue comme œuvrant pour l'action sociale ministérielle au niveau local)

→ **Pour un effectif supérieur à 400 agents**, les CLAS sont composés de 15 membres titulaires et d'un nombre égal de suppléants (3 représentants de l'administration, 1 professionnel représentant du service social, 10 représentants du personnel, 1 représentant d'association reconnue comme œuvrant pour l'action sociale ministérielle au niveau local).

La composition du CLAS est établie en conformité avec la représentativité des organisations syndicales au comité technique local (CTL).

Les CLAS sont présidés par un représentant du personnel actif élu. La vice-présidence est assurée par le directeur du service ou par son représentant et le secrétariat par un représentant du personnel actif appartenant à une organisation syndicale différente de celle du président.

Situation au 31/12/2018	
CLAS	122 CLAS dont 13 CLAS interservices
CRCAS	13



11-A-4 Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

L'année 2018 représente la dernière année de mandature pour les CHSCT mis en place à la suite des élections de décembre 2014 et constitue donc une année de bilan pour les travaux mis en œuvre dans le cadre de ces CHSCT.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M)

Le CHSCT-M a compétence pour connaître de toutes les questions intéressant l'ensemble des services placés sous l'autorité exclusive ou conjointe des ministres chargés de la transition écologique et solidaire de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les collectivités territoriales. Il est également compétent pour connaître des questions communes à tout ou partie des établissements publics administratifs placés sous leur tutelle, dont la liste est limitativement énumérée.

La répartition des sièges au sein de cette instance pour la mandature 2015-2018, est la suivante :

Organisations syndicales	Mandature 2015-2018
CGT	2
FO	2
UNSA	2
CFDT	1

Sur 14 représentants du personnel qui siègent au CHSCT-M, les femmes occupent 3 sièges parmi les titulaires et 2 sièges parmi les suppléants.

Les 3 réunions convoquées au cours de l'année 2018, auxquelles s'ajoute une dernière réunion nécessaire pour épuiser l'ordre du jour de ces CHSCT-M, se sont valablement tenues. Comme les années précédentes, ces réunions ont été précédées de celles, préparatoires, de la commission de suivi du CHSCT-M associant l'administration et les représentants du personnel.

Les principales problématiques traitées par le CHSCT-M en 2018 :

- l'élaboration d'une fiche réflexe à destination des chefs de service relative aux conduites à tenir en cas d'accident de service,
- le point d'avancement sur la mise en œuvre par les services MTES-MCTRCT de l'instruction ministérielle du 19 août 2014 relative à la prévention des RPS,
- la présentation de l'étude annuelle du Cerema sur les accidents intervenus en 2017 en intervention au sein des directions interdépartementales des routes (DIR) suivi d'un échange sur les travaux en cours concourant à l'amélioration de la sécurité des agents,
- un point d'avancement et un retour d'expérience sur la mise en œuvre de la circulaire du 27 mars 2017 concernant la prévention des risques spécifiques aux métiers de la mer émanant de la direction des Affaires maritimes,

→ les traditionnels bilans annuels sur les maladies professionnelles et sur l'application des dispositions du décret « hygiène et sécurité » (BDHS) au titre de l'année 2017.

S'agissant du renforcement des mesures de prévention spécifiques à certains facteurs de risques métiers, le CHSCT-M a également été consulté en 2018 sur un projet d'instruction générale relatif à l'armement des personnels au sein des unités du dispositif de contrôle et de surveillance des Affaires maritimes rédigé par la direction des Affaires maritimes.

Sur le renforcement des mesures de prévention relatives à certains facteurs de risques transversaux, le CHSCT-M a examiné, dans le cadre de la prévention des risques routiers, une fiche rédigée sous forme de triptyque pliable sur les règles de sécurité s'appliquant pour les déplacements à vélo. Après avoir été présentée au CHSCT-M et validée par cette instance, cette fiche a été adressée aux bénéficiaires de l'indemnité kilométrique vélo (IKV) puis publiée sur l'intranet de nos ministères et diffusée aux chefs de service.

Lors de ces séances a été également régulièrement examiné l'avancement des travaux issus du plan d'action ministériel 2017-2018, menés au sein de deux groupes de travail (GT) mobilisés pour mener à bien les deux chantiers prioritaires inscrits dans l'agenda social ministériel.

- Pour le premier GT relatif à la traçabilité de l'exposition à l'amiante, les travaux se sont conclus par la production et la diffusion en septembre 2018 dans tous les services MTES-MCTRCT d'un guide pratique de renseignement des attestations et des fiches permettant la traçabilité de ces expositions.

- Pour le second GT relatif à l'accidentalité des personnels d'exploitation, les travaux ont été conclus, d'une part, par la formalisation d'un projet de décret ayant fait l'objet d'un dépôt au guichet unique en juin 2018 et visant à compenser à titre transitoire la perte de rémunération des personnels sus-visés et, d'autre part, par la réalisation de fiches sur la protection fonctionnelle et les différentes procédures (civile et pénale) pouvant être engagées à la suite d'accidents de service.

Ont également été présentés au CHSCT-M en 2018 :

- le rapport national des activités des médecins de prévention rédigé au titre de l'année 2017, ainsi que les perspectives de travail concernant l'activité des inspections en santé et sécurité au travail au sein des MTES et MCTRCT, rapports ayant permis de nourrir le nouveau programme ministériel pluriannuel de prévention,
- un bilan pour l'année 2017 du déploiement du télétravail au sein des MTES-MCTRCT s'accompagnant de propositions d'actions,
- les principaux axes d'action de la nouvelle convention de partenariat avec le Fonds pour l'insertion des personnes

handicapées dans la Fonction publique (FIPHP), à conclure avec ce fonds pour les années 2019-2021.

Le CHSCT-M a, par ailleurs, organisé deux visites sur le terrain (à la DIRIF et à la DIRMED) des membres du CHSCT-M pour des échanges avec le service et les membres des CHSCT locaux sur les risques professionnels des métiers exercés par les agents en poste dans ces services.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale

Placé auprès du directeur des ressources humaines, ce comité a compétence pour connaître de toutes les questions communes à tout ou partie des services d'administration centrale et des services à compétence nationale.

Il est composé de :

- 2 représentants de l'administration: le directeur des ressources humaines ou son représentant et le chef du département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale ou son représentant
- 7 représentants du personnel et 7 suppléants
- le médecin de prévention
- l'inspecteur santé et sécurité au travail
- l'assistant ou le conseiller de prévention

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité

Placés auprès des chefs de services, ils sont composés de :

- 2 représentants de l'administration: le représentant de la direction, du centre ou du service, ou son représentant et le chef du service des ressources humaines ou son représentant,
- représentants du personnel: pour les CHSCT de proximité nouvellement mis en place, les membres du comité technique ministériel ont décidé que le nombre de sièges serait strictement identique à celui du CT correspondant, avec une adaptation pour la tranche la plus élevée (article 39 du décret 82-453).
- le médecin de prévention,
- l'inspecteur santé et sécurité au travail
- l'assistant ou le conseiller de prévention.

La formation des membres de CHSCT

Conformément à l'article 8 du décret n° 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, les membres

représentants du personnel des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité bénéficient d'une formation d'une durée minimale de 5 jours au cours de leur mandat et qui doit être renouvelée à chaque mandat.

Cette formation doit permettre aux représentants du personnel membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de :

- développer leur aptitude à identifier et à mesurer les risques professionnels ainsi que leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- se familiariser avec les méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Pour l'année 2018, 18 agents ont été formés par l'administration dans le cadre de 3 sessions.

À ces 5 jours de formation, se sont ajoutés dans le cadre de la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux, signé le 22 octobre 2013 par les partenaires sociaux, 2 jours supplémentaires dédiés à cette thématique. Ces formations déployées à partir de 2016 se sont poursuivies

Pour l'année 2018, 77 membres de CHSCT (42 femmes et 35 hommes) ont été formés dans ce cadre spécifique par l'administration pour un coût pédagogique de près de 9 700 €.



11-B Le dialogue social non institutionnel

Au-delà des échanges formels organisés au sein des CT, des CHSCT, du CCAS, des CAP et des CCP, il existe un dialogue social informel qui a pour objet notamment de préparer les échanges qui se déroulent dans les instances formelles, de concerter ou de négocier sur des sujets techniques.

En 2018, 89 réunions informelles ont été organisées par la direction des ressources humaines :

- 44 réunions plénières, dont 14 réunions de négociation dédiées au référencement d'une offre de protection sociale complémentaire et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les autres réunions ont principalement porté sur l'organisation des élections professionnelles, le RIFSEEP (3 réunions) et la sortie du dérogatoire des agences de l'eau.
- 45 audiences bilatérales, dont 10 audiences relatives à « Action Publique 2022 » et 8 audiences de conciliation préalables à un préavis de grève. Les six organisations syndicales représentatives au CTM ont été reçues en novembre 2018 par le ministre de la Transition Écologique et Solidaire.

Un agenda social partagé pour la période 2017 - 2019

Une série de réunions bilatérales avec les 6 organisations syndicales représentées au CTM ont permis l'établissement d'un agenda social partagé pour la période 2017- 2019 signé des ministres le 16 janvier 2018.

Cet agenda est structuré en 11 chantiers dont deux - le référencement d'une mutuelle et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - font l'objet d'une négociation :

1 - Conditions de travail et action sociale

- Prise en compte de la pénibilité et traçabilité de l'exposition à l'amiante
- Accidentalité : prévention des risques et gestion des situations individuelles
- Action sociale : référencement d'une mutuelle
- Conditions de travail et temps de travail

2 - Projets de corps

- Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE) : évolution du corps après la mise en œuvre du PPCR
- Ouvriers des parcs et ateliers (OPA) : évolution statutaire
- Evolution de la filière technique pour relever le défi de la transition écologique

3 - Opérateurs

- Sortie du décret-liste dérogatoire des établissements publics de l'environnement : gestion des conséquences en matière de recrutement et de gestion des personnels

4 - Autres chantiers transversaux

- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : négociation d'un protocole d'accord
- Mise en place d'une stratégie ministérielle de développement des compétences et de formation professionnelle
- Organisation des élections professionnelles 2018



11-C La représentativité syndicale

Jusqu'aux élections professionnelles du 6 décembre 2018, la représentativité syndicale au sein du pôle ministériel en 2018 est issue du scrutin du 4 décembre 2014 qui avait permis le renouvellement de :

- 108 comités techniques (CT) dont le comité technique ministériel (CTM)
- 21 commissions administratives paritaires nationales
- 6 commissions administratives paritaires préparatoires des corps de l'environnement
- 6 commissions consultatives paritaires nationales des personnels non titulaires

11-C-1 L'organisation des élections du 6 décembre 2018

Le 6 décembre 2018, 65 000 agents du pôle ministériel et de ses établissements publics sous tutelle ont été appelés à désigner leurs représentants dans les instances de concertation, comités techniques, commissions administratives paritaires, commissions consultatives paritaires.

Une concertation a été menée avec les organisations syndicales tout au long du processus de préparation des élections. Cette concertation a été organisée avec les organisations syndicales représentées au comité technique ministériel sur la cartographie des instances et la détermination du scrutin sur liste ou sur sigle. Une concertation plus large a été conduite sur l'organisation matérielle du vote avec toutes les organisations syndicales ayant manifesté leur intention de participer à l'élection du CTM.

Les évolutions réglementaires

Afin de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives, la loi du 20 avril 2016 a introduit une obligation nouvelle pour l'organisation de ces élections : les listes des candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée, selon une photographie des effectifs arrêtée au 1^{er} janvier 2018.

La nouvelle cartographie des instances

La cartographie des comités techniques a été modifiée pour prendre en compte la fusion des DREAL intervenue à la suite de la réforme territoriale de 2015.

Les comités techniques des CVRH et du CEDIP ont été supprimés en raison de la taille critique des effectifs représentés qui sont désormais rattachés au comité technique spécial du CMVRH.

S'agissant des commissions administratives paritaires (CAP), la représentation au niveau local du corps des agents d'exploitation des TPE et des OPA a été modifiée, pour tenir compte de l'évolution des effectifs. Ainsi :

- les CAP des PETPE (branche RBA) des DDT ont été supprimées. Les agents sont désormais représentés dans les CAP des DIR.
- les commissions consultatives des OPA (CCOPA) des DDT ont été supprimées. Les agents sont dorénavant représentés dans les CCOPA des DREAL, à l'exception de la Normandie où les agents sont rattachés à la CCOPA de la DIR Nord Ouest.

La cartographie des commissions consultatives paritaires (CCP) a été simplifiée, tous les agents contractuels régis par des quasi-statuts interministériels ayant été rattachés à la nouvelle CCP des quasi-statuts ministériels.

Les nouvelles instances au niveau national sont au nombre de :

- 91 comités techniques (CT) dont le comité technique ministériel (CTM),
- 21 commissions administratives paritaires nationales (hors CAP des CRDD dont l'élection a été reportée en 2019 en raison de la réforme statutaire en cours),
- 6 commissions administratives paritaires préparatoires des corps de l'environnement,
- 7 commissions consultatives paritaires nationales des personnels non titulaires.



11-C-2 Représentativité comparée des scrutins de 2014 et de 2018

11-C-2-1 Les résultats des votes aux comités techniques (hors établissements publics)

a) Comité technique ministériel (CTM)

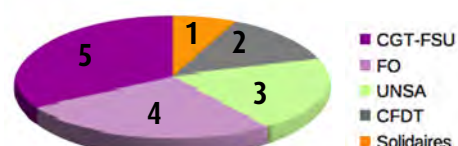
→ Résultats des votes en 2014 et 2018 au Comité technique ministériel

Élections 2018				Élections 2014			
Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
CGT	10 955	24,47 %	5	CGT-FSU	14 319	28,65 %	5
FO	10 137	22,65 %	4	FO	12 108	24,23 %	4
UNSA	8 651	19,33 %	3	UNSA	9 334	18,68 %	3
CFDT	6 424	14,35 %	2	CFDT	7 140	14,29 %	2
FSU	2 661	5,94 %	1	/	/	/	/
Solidaires	1 966	4,39 %	0	Solidaires	2 518	5,04 %	1
SNCTA-SNPL	1 945	4,35 %	0	SNCTA-SNPL	1 935	3,87 %	0
CGC	736	1,64 %	0	CGC	665	1,33 %	0
Unipef	683	1,53 %	0	Unipef	777	1,55 %	0
CFTC	605	1,35 %	0	CFTC	1 181	2,36 %	0

Répartition des sièges en 2018



Répartition des sièges en 2014



b) CT et CTS d'administration centrale

→ Résultats des votes en 2014 et 2018 au Comité technique de l'administration centrale (CTAC)

Instances	2018					2014				
	Organisations candidates	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	% de sièges	Organisations candidates	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	% de sièges
CTAC	FO	1079	30,41 %	3	30,00 %	FO	1321	37,66 %	4	40,00 %
	UNSA	854	24,07 %	3	30,00 %	UNSA	819	23,35 %	2	20,00 %
	CFDT	807	22,75 %	2	20,00 %	CFDT	685	19,53 %	2	20,00 %
	CGT	639	18,01 %	2	20,00 %	CGT-FSU	683	19,47 %	2	20,00 %
	FSU	169	4,76 %	0	0,00 %	/	/	/	/	/



→ Résultats des votes en 2018 aux comités techniques spéciaux des directions d'administration centrale

Instances	Organisations candidates	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	% de sièges
CTS/SG	FO	324	34,73 %	3	30,00 %
	UNSA	258	27,65 %	3	30,00 %
	CGT	176	18,86 %	2	20,00 %
	CFDT	175	18,76 %	2	20,00 %
CTS/CGDD	FO	140	50,36 %	4	50,00 %
	CGT-FSU	138	49,64 %	4	50,00 %
CTS/CGEDD	CGT-CFDT	94	42,53 %	3	42,86 %
	UNIPEF	50	22,62 %	2	28,57 %
	SIGIAD	41	18,55 %	1	14,29 %
	FO	36	16,29 %	1	14,29 %
CTS/DGALN	CFDT	151	40,59 %	4	40,00 %
	FO	119	31,99 %	3	30,00 %
	CGT	102	27,42 %	3	30,00 %
CTS/DGITM	FO	129	29,45 %	3	30,00 %
	UNSA	119	27,17 %	3	30,00 %
	CFDT	108	24,66 %	2	20,00 %
	CGT	82	18,72 %	2	20,00 %
CTS/DGEC	FO	75	58,14 %	4	57,14 %
	UNSA	54	41,86 %	3	42,86 %
CTS/DGPR	FO	171	100,00 %	7	100,00 %
CTS/CGET	CFDT	105	55,56 %	5	62,50 %
	CGT	84	44,44 %	3	37,50 %
CTS/BEA Air	FO	34	53,13 %	2	50,00 %
	CFDT	30	46,88 %	2	50,00 %

→ Résultats des votes en 2018 aux comités techniques spéciaux des Services à compétence nationale et des services techniques centraux

Instances	Organisations candidates	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	% de sièges
CTS/CMVRH	CFDT	91	37,30 %	3	37,50 %
	FO	90	36,89 %	3	37,50 %
	CGT	63	25,82 %	2	25,00 %
CTS/CPII	FO	120	62,83 %	5	62,50 %
	UNSA	71	37,17 %	3	37,50 %
CTS/ENTE	UNSA	46	57,50 %	2	50,00 %
	FSU	17	21,25 %	1	25,00 %
	FO	17	21,25 %	1	25,00 %
CTS/STRMTG	UNSA	60	57,69 %	3	60,00 %
	FO	44	42,31 %	2	40,00 %
CTS/CETU	FO	52	69,33 %	4	100,00 %
	CGT	11	14,67 %	0	0,00 %
	UNSA	6	8,00 %	0	0,00 %
	CFDT	4	5,33 %	0	0,00 %
	FSU	2	2,67 %	0	0,00 %
CTS/CNPS	FO	14	58,33 %	3	75,00 %
	CFDT	6	25,00 %	1	25,00 %
	UNSA	3	12,50 %	0	0,00 %
	FSU	1	4,17 %	0	0,00 %

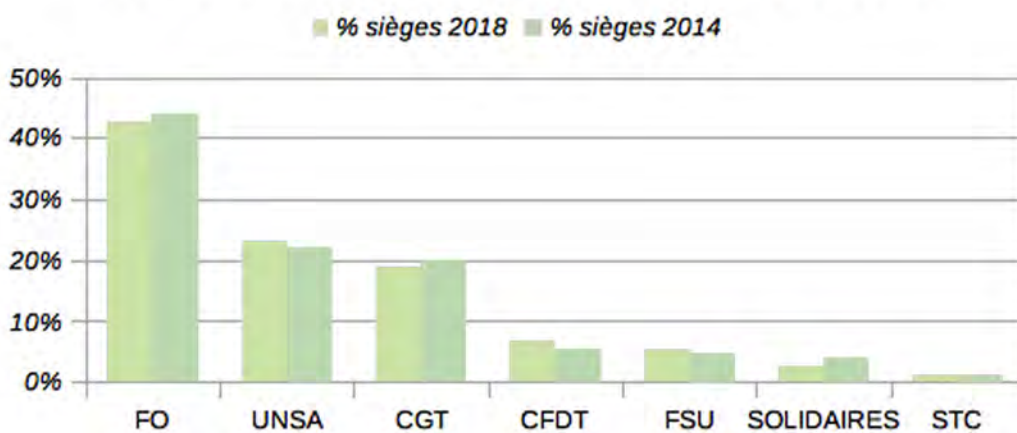


c) DREAL et directions régionales d'Île-de-France

→ Résultats des votes en 2014 et 2018 aux comités techniques des DREAL (synthèse)

Organisations Syndicales	2018				2014			
	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
FO	2115	40,68 %	45	42,45 %	2411	41,90 %	79	43,89 %
UNSA	1270	24,43 %	24,5	23,11 %	1227	21,33 %	39	21,83 %
CGT	1012	19,47 %	20	19,03 %	1166	20,27 %	35,2	19,56 %
CFDT	363	6,99 %	7	6,60 %	341	5,93 %	9	5,17 %
FSU	251	4,83 %	6	5,35 %	261	4,54 %	8	4,67 %
SOLIDAIRES	162	3,12 %	3	2,52 %	308,8	5,37 %	7	3,78 %
STC	25	0,48 %	1	0,94 %	38	0,66 %	2	1,11 %
Total CT DREAL	5199	100,00 %	106	100,00 %	5754	100,00 %	180	100,00 %

CT des DREAL : répartition des sièges en 2018 et en 2014



→ Résultats des votes en 2018 aux comités techniques des DREAL

Scrutins	Organisations candidates	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CT/DREAL Auvergne-Rhône-Alpes	FO	237	30,8 %	3	30,00 %
	CGT	216	28,1 %	3	30,00 %
	UNSA	141	18,3 %	2	20,00 %
	CFDT	92	11,9 %	1	10,00 %
	SOLIDAIRES	84	10,9 %	1	10,00 %
CT/DREAL Bourgogne-Franche-Comté	FO	130	37,7 %	4	44,44 %
	CGT-FSU	88	25,5 %	2	22,22 %
	UNSA	64	18,6 %	2	22,22 %
	CFDT	63	18,3 %	1	11,11 %
CT/DREAL Grand Est	FO	303	48,8 %	5	50,00 %
	CGT-FSU	162	26,1 %	3	30,00 %
	UNSA	156	25,1 %	2	20,00 %
CT/DREAL Bretagne	FO	143	50,9 %	5	55,56 %
	UNSA	138	49,1 %	4	44,44 %
CT/DREAL Centre-Val de Loire	CFDT-UNSA-FSU-CGT	193	60,5 %	6	66,67 %
	FO	126	39,5 %	3	33,33 %
CT/DREAL Pays de la Loire	CGT-FSU-SOLIDAIRES	107	38,8 %	3	37,50 %
	FO	104	37,7 %	3	37,50 %
	CFDT	65	23,6 %	2	25,00 %
CT/DREAL Corse	CGT-UNSA	52	52,0 %	3	60,00 %
	STC	25	25,0 %	1	20,00 %
	FO	23	23,0 %	1	20,00 %
CT/DREAL Hauts-de-France	FO	211	40,4 %	4	40,00 %
	UNSA	184	35,2 %	4	40,00 %
	CGT-FSU-SOLIDAIRES	127	24,3 %	2	20,00 %
CT/DREAL Normandie	FO	170	43,6 %	4	40,00 %
	CGT	115	29,5 %	3	30,00 %
	UNSA	105	26,9 %	3	30,00 %
CT/DREAL Nouvelle-Aquitaine	FO	284	44,7 %	4	40,00 %
	CGT	188	29,6 %	3	30,00 %
	UNSA	183	28,8 %	3	30,00 %
CT/DREAL Occitanie	FO	238	41,2 %	5	50,00 %
	UNSA CFDT	190	32,9 %	3	30,00 %
	CGT	140	24,2 %	2	20,00 %
CT/DREAL PACA	FO	146	41,5 %	4	40,00 %
	UNSA	130	36,9 %	4	40,00 %
	CGT	76	21,6 %	2	20,00 %



→ Résultats des votes en 2018 aux comités techniques des services déconcentrés d'Île-de-France

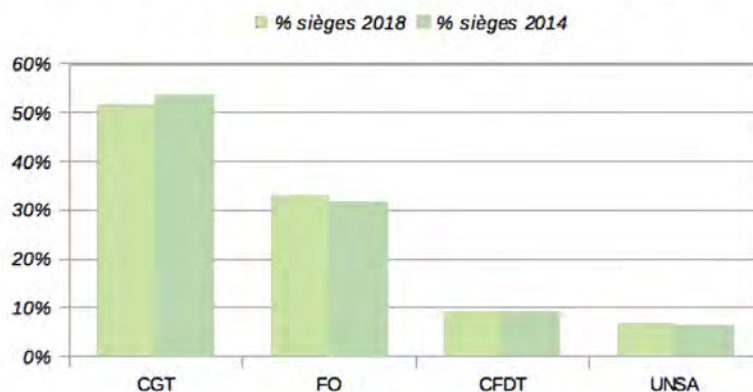
Scrutins	Organisations syndicales	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CT/DRIEA IDF	FO	559	48,44 %	5	40,00 %
	CGT	396	34,32 %	3	10,00 %
	CFDT	199	17,24 %	2	60,00 %
CTS DIRIF	FO	331	51,08 %	5	40,00 %
	CGT	233	35,96 %	4	66,67 %
	CFDT	84	12,96 %	1	22,22 %
CTS hors DIRIF	FO	273	56,76 %	6	11,11 %
	CGT	208	43,24 %	4	33,33 %
CT/DRIEE IDF	FO	153	60,96 %	6	33,33 %
	CGT-FSU	62	24,70 %	2	22,22 %
	UNSA	36	14,34 %	1	11,11 %
CT/DRIHL IDF	CGT-FSU	109	31,14 %	3	33 %
	CNT	95	27,14 %	3	33 %
	FO	86	24,57 %	2	22 %
	CFDT	60	17,14 %	1	11 %

d) DIR et DIRM

→ Résultats des votes en 2014 et 2018 aux comités techniques des DIR (synthèse)

Organisations syndicales	2018				2014			
	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CGT	2465	47,74 %	56	51,38 %	2686	51,05 %	56	53,33 %
FO	1747	33,84 %	36	33,03 %	1576	29,96 %	33	31,43 %
CFDT	570	11,04 %	10	9,17 %	607	11,54 %	10	9,05 %
UNSA	381	7,38 %	7	6,42 %	392	7,45 %	7	6,19 %
Total CT DIR	5163	100,00 %	109	100,00 %	5261	100,00 %	105	100,00 %

CT des DIR : répartition des sièges en 2018 et 2014



→ Résultats des votes en 2018 aux comités techniques des DIR

Scrutins	Organisations candidates	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CTS DIRIF	FO	331	51,08 %	5	50,00 %
	CGT	233	35,96 %	4	40,00 %
	CFDT	84	12,96 %	1	10,00 %
CT/DIR Atlantique	FO	160	51,78 %	5	55,56 %
	CGT	149	48,22 %	4	44,44 %
CT/DIR Centre-Est	CGT	349	61,88 %	6	60,00 %
	FO	110	19,50 %	2	20,00 %
	UNSA	105	18,62 %	2	20,00 %
CT/DIR Centre-Ouest	CGT	238	56,94 %	6	60,00 %
	FO	180	43,06 %	4	40,00 %
CT/DIR Est	FO	322	48,71 %	5	50,00 %
	CGT	169	25,57 %	3	30,00 %
	UNSA	93	14,07 %	1	10,00 %
	CFDT	77	11,65 %	1	10,00 %
CT/DIR Massif Central	CGT	213	53,12 %	6	60,00 %
	CFDT	120	29,93 %	3	30,00 %
	UNSA	68	16,96 %	1	10,00 %
CT/DIR Méditerranée	CGT	183	47,04 %	5	50,00 %
	FO	143	36,76 %	4	40,00 %
	CFDT	63	16,20 %	1	10,00 %
CT/DIR Nord	CGT	230	47,82 %	5	50,00 %
	FO	142	29,52 %	3	30,00 %
	CFDT	109	22,66 %	2	20,00 %
CT/DIR Nord-Ouest	CGT	248	72,51 %	7	70,00 %
	FO	94	27,49 %	3	30,00 %
CT/DIR Ouest	CGT	316	53,92 %	6	60,00 %
	FO	153	26,11 %	2	20,00 %
	CFDT	117	19,97 %	2	20,00 %
CT/DIR Sud-Ouest	CGT	137	37,64 %	4	40,00 %
	FO	112	30,77 %	3	30,00 %
	UNSA	115	31,59 %	3	30,00 %



→ Résultats des votes en 2014 et 2018 aux comités techniques des DIRM (synthèse)

Organisations Syndicales	2018				2014			
	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CGT	289	31,21 %	12	36,36 %	406	41,60 %	17	51,20 %
FSU	199	21,49 %	7	21,21 %	155	15,88 %	5	15,06 %
FO	185	19,98 %	6	18,18 %	155	15,88 %	5	15,06 %
CFDT	137	14,74 %	5	13,64 %	173	17,74 %	6	18,67 %
UNSA	117	12,58 %	4	10,61 %	87	8,90 %	3	8,43 %
Total CT DIRM	926	100,00 %	33	100,00 %	976	100,00 %	33	100,00 %

→ Résultats des votes en 2018 aux comités techniques des DIRM

Scrutins	Organisations candidates	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CT/DIRM Manche Est Mer du Nord	CGT	84	36,52 %	4	44,44 %
	CFDT-UNSA	74	32,17 %	3	33,33 %
	FO	41	17,83 %	1	11,11 %
	FSU	31	13,48 %	1	11,11 %
CT/DIRM Nord Atlantique Manche Ouest	CFDT-UNSA	127	32,40 %	3	33,33 %
	CGT	100	25,51 %	3	33,33 %
	FSU	91	23,21 %	2	22,22 %
	FO	74	18,88 %	2	22,22 %
CT/DIRM Méditerranée	CGT	67	42,14 %	3	42,86 %
	FO	43	27,04 %	2	28,57 %
	FSU	29	18,24 %	1	14,29 %
	CFDT	20	12,58 %	1	14,29 %
CT/DIRM Sud Atlantique	FSU	48	33,10 %	3	42,86 %
	CGT	38	26,21 %	2	28,57 %
	CFDT-UNSA	32	22,07 %	1	14,29 %
	FO	27	18,62 %	1	14,29 %

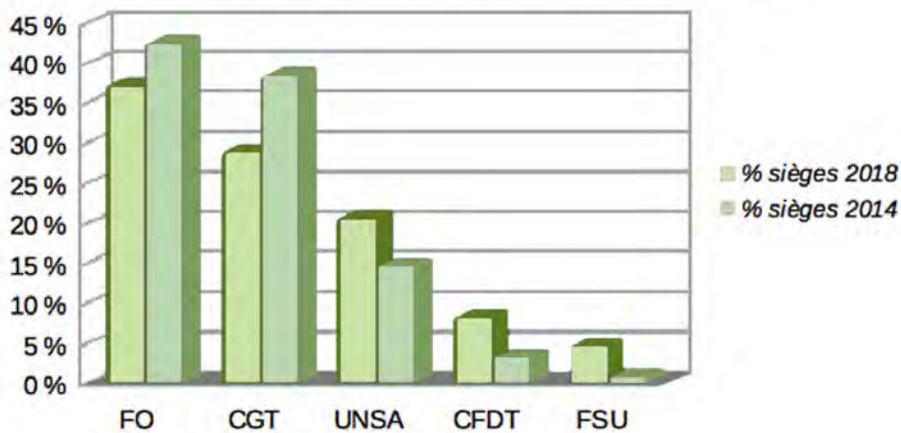


e) Services déconcentrés d'Outre-mer

→ Résultats des votes en 2014 et 2018 aux comités techniques des services déconcentrés d'Outre-mer (synthèse)

Organisations Syndicales	2018				2014			
	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
FO	517	37,22 %	22	37,29 %	594	40,80 %	26	42,62 %
CGT	402	28,94 %	19	32,20 %	481	33,02 %	24	38,52 %
UNSA	287	20,66 %	10	16,95 %	307	21,09 %	9	14,75 %
CFDT	116	8,35 %	6	10,17 %	49	3,37 %	2	3,28 %
FSU	67	4,82 %	2	3,39 %	25	1,73 %	1	0,82 %
Total Outre Mer	1 389	100,00 %	59	100,00 %	1 456	100,00 %	61	100,00 %

CT des services déconcentrés d'outre-mer : répartition des sièges en 2018 et en 2014



→ Résultats des votes en 2018 aux comités techniques des DEAL et de la DTAM de Saint-Pierre et Miquelon

Scrutins	Organisations syndicales	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CT/DEAL Guadeloupe	CGT	61	33,15 %	2	28,57 %
	FO	77	41,85 %	3	42,86 %
	UNSA	46	25,00 %	2	28,57 %
CT/DEAL Martinique	CGT	75	38,07 %	3	42,86 %
	FO	58	29,44 %	2	28,57 %
	UNSA	64	32,49 %	2	28,57 %
CT/DEAL Réunion	CFDT	37	14,62 %	1	12,50 %
	CGT	40	15,81 %	1	12,50 %
	FO	121	47,83 %	4	50,00 %
	UNSA	55	21,74 %	2	25,00 %
CT/DEAL Guyane	FO	61	27,85 %	2	25,00 %
	UNSA	58	26,48 %	2	25,00 %
	CGT	100	45,66 %	4	50,00 %
CT/DEAL Mayotte	CGT-FSU	126	51,22 %	4	50,00 %
	FO	79	32,11 %	3	37,50 %
	UNSA	41	16,67 %	1	12,50 %
CT/DTAM Saint-Pierre et Miquelon	CFDT	61	48,41 %	2	40,00 %
	FO	65	51,59 %	3	60,00 %

→ Résultats des votes en 2018 aux comités techniques des DM

Scrutins	Organisations candidates	Nombre de voix	% voix	Nombre de sièges	% sièges
CT/DM Guadeloupe	UNSA	2	4,08 %	0	0,00 %
	FO	16	32,65 %	1	25,00 %
	FSU	1	2,04 %	0	0,00 %
	CGT	30	61,22 %	3	75,00 %
CT/DM Guyane	CFDT	15	51,72 %	3	75,00 %
	CGT	1	3,45 %	0	0,00 %
	FO	5	17,24 %	0	0,00 %
	FSU	2	6,90 %	0	0,00 %
	UNSA	6	20,69 %	1	25,00 %
CT/DM Martinique	CFDT	1	2,38 %	0	0,00 %
	CGT	18	42,86 %	2	50,00 %
	FO	15	35,71 %	2	50,00 %
	FSU	0	0,00 %	0	0,00 %
	UNSA	8	19,05 %	0	0,00 %
CT/DM Sud Océan Indien	CFDT	2	4,55 %	0	0,00 %
	CGT	14	31,82 %	2	50,00 %
	FO	20	45,45 %	2	50,00 %
	UNSA	7	15,91 %	0	0,00 %
	FSU	1	2,27 %	0	0,00 %



11-C-2-2 Les résultats des votes aux commissions administratives paritaires (CAP)

→ CAP des corps de la catégorie A (résultats détaillés)

Scrutins CAP Cat A	Résultats 2018				Résultats 2014			
	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
CAP Administrateurs civils (AC)	UNSA-USAC	48	53,33 %	2	CGC-USAC	47	65,28 %	3
	CFDT	42	46,67 %	2	CFDT	25	34,72 %	1
CAP Architectes et urbanistes de l'État (AUE)	FO	71	100,00 %	4	FO	67	100,00 %	4
CAP Attachés d'administration de l'État (AAE)	UNSA-UPCASSE	1 359	63,71 %	6	UNSA-UPCASSE	1259	66,47 %	6
	CFDT	304	14,25 %	1	CFDT	244	12,88 %	1
	CGT	277	12,99 %	1	CGT	230	12,14 %	1
	FO	129	6,05 %	0	FO	122	6,44 %	0
	FSU	64	3,00 %	0	FSU	39	2,06 %	0
CAP Chargés d'études documentaires (CED)	CGT	60	59,41 %	2	CGT	74	58,73 %	2
	CFDT	41	40,59 %	2	CFDT	52	41,27 %	2
CAP Directeurs de recherche (DR)	CGT-FSU	32	62,75 %	2	CGT-FSU	27	42,19 %	2
	CFDT	19	37,25 %	1	CFDT	17	26,56 %	1
	/	/	/	/	Solidaires	20	31,25 %	1
CAP Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)	Unipef	1 029	65,17 %	6	Unipef	1 153	69,79 %	7
	CFDT	338	21,41 %	2	CFDT	321	19,43 %	2
	CGT-FSU-Solidaires	181	11,46 %	1	CGT-FSU	178	10,77 %	1
	FO	31	1,96 %	0	/	/	/	/
CAP Ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE)	FO	2 520	72,60 %	6	FO	2 637	79,48 %	6
	CFDT-UNSA	546	15,73 %	1	CFDT	282	8,50 %	0
	CGT-FSU	405	11,67 %	1	CGT-FSU	277	8,35 %	0
	/	/	/	/	UNSA	122	3,68 %	0
CAP Inspecteurs généraux et Inspecteurs de l'administration du développement durable (IGADD)	SIGIADD	37	100,00 %	2	SIGIADD	41	100,00 %	3
CAP Officiers de port (OP)	FO	25	54,35 %	1	FO	49	69,01 %	3
	CGT	21	45,65 %	1	CGT	22	30,99 %	1
CAP Professeurs techniques de l'enseignement maritime (PTM)	UNSA	17	100,00 %	2	UNSA	21	100,00 %	2



→ CAP des corps de la catégorie B (résultats détaillés)

Scrutins CAP Cat B	Résultats 2018				Résultats 2014			
	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
CAP Assistants de service social	UNSA	46	58,23 %	1	UNSA	39	52,00 %	1
	CFDT	33	41,77 %	1	CFDT	27	36,00 %	1
	/	/	/	/	CGT	9	12,00 %	0
CAP Officiers de port adjoints (Opa)	FO	120	77,42 %	3	FO	205	81,67 %	3
	CGT	35	22,58 %	1	CGT	46	18,33 %	1
CAP Secrétaires administratifs du contrôle et du développement durable (SACDD)	UNSA	1 663	35,54 %	4	UNSA	1 522	33,22 %	3
	FO	1 118	23,89 %	2	FO	1 144	24,97 %	3
	CGT	1 046	22,36 %	2	CGT	917	20,02 %	2
	CFDT	621	13,27 %	1	CFDT	615	13,43 %	1
	FSU-Solidaires	231	4,94 %	0	Solidaires	204	4,45 %	0
	/	/	/	/	FSU	179	3,91 %	0
CAP Techniciens de l'environnement (TE)	FSU	199	35,16 %	3	FSU	152	35,43 %	2
	FO	112	19,79 %	1	/	/	/	/
	UNSA	109	19,26 %	1	UNSA	83	19,35 %	1
	CGC	93	16,43 %	1	CGC	74	17,25 %	1
	CGT	53	9,36 %	0	CGT	51	11,89 %	1
	/	/	/	/	Solidaires	69	16,08 %	1
CAP PREPARATOIRE Techniciens de l'environnement (TE) filière « espaces protégés »	FSU	59	84,29 %	3	FSU	12	100,00 %	6
	FO	11	15,71 %	0	/	/	/	/
CAP PREPARATOIRE Techniciens de l'environnement (TE) filière « milieux aquatiques »	FO	74	46,84 %	2	FO	65	46,10 %	3
	CGT	45	28,48 %	1	CGT	46	32,62 %	2
	FSU	39	24,68 %	1	FSU	30	21,28 %	1
CAP PREPARATOIRE Techniciens de l'environnement (TE) filière « faune sauvage »	FSU	101	32,48 %	2	FSU	102	38,49 %	3
	UNSA	90	28,94 %	2	UNSA	97	36,60 %	2
	CGC	86	27,65 %	2	CGC	66	24,91 %	1
	FO	34	10,93 %	0	/	/	/	/
CAP Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD)	UNSA	2 063	32,85 %	3	UNSA	2 372	33,84 %	4
	CGT	1 666	26,53 %	3	CGT	1 748	24,94 %	2
	FO	1 444	22,99 %	2	FO	1 522	21,71 %	2
	CFDT	755	12,02 %	1	CFDT	756	10,78 %	1
	FSU-Solidaires	352	5,61 %	0	FSU	233	3,32 %	0
	/	/	/	/	Solidaires	190	2,71 %	0
	/	/	/	/	CNT-SO	189	2,70 %	0



→ CAP des corps de la catégorie C (résultats détaillés)

Scrutins CAP Cat C	Résultats 2018				Résultats 2014			
	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
CAP Agents techniques de l'environnement (ATE)	FSU	330	46,68 %	2	FSU	369	43,16 %	3
	FO	155	21,92 %	1	/	/	/	/
	UNSA	155	21,92 %	1	UNSA	255	29,82 %	2
	CGT	67	9,48 %	0	CGT	83	9,71 %	0
	/	/	/	/	Solidaires	148	17,31 %	1
CAP PREPARATOIRE Agents techniques de l'environnement (ATE) filière ESPACES PROTEGES	FSU	114	100,00 %	3	FSU	16	100,00 %	6
CAP nationale Adjoints administratifs des administrations de l'État (AAAE)	CGT	1 598	34,45 %	3	CGT	2 204	34,66 %	4
	FO	1 352	29,15 %	3	FO	1 903	29,93 %	3
	UNSA	758	16,34 %	1	UNSA	838	13,18 %	1
	CFDT	676	14,58 %	1	CFDT	957	15,05 %	1
	FSU-Solidaires	254	5,48 %	0	FSU	269	4,23 %	0
	/	/	/	/	Solidaires	181	2,85 %	0
CAP Adjoints techniques des administrations de l'État (ATAE)	CGT	73	35,96 %	2	CGT	67	40,36 %	4
	FO	58	28,57 %	2	FO	72	43,37 %	3
	UNSA	31	15,27 %	1	UNSA	27	16,27 %	1
	CFDT	21	10,34 %	0	/	/	/	/
	FSU-Solidaires	14	6,90 %	0	/	/	/	/
CAP Dessinateurs	CGT	126	48,65 %	2	CGT	222	45,03 %	3
	FO	80	30,89 %	1	FO	117	23,73 %	1
	UNSA	53	20,46 %	1	UNSA	61	12,37 %	1
	/	/	/	/	CFDT	71	14,40 %	1
	/	/	/	/	FSU	22	4,46 %	0
CAP Experts des services techniques (ETST)	CGT	65	100,00 %	4	CGT	58	58,59 %	3
	/	/	/	/	UNSA	16	16,16 %	1
	/	/	/	/	FO	13	13,13 %	0
	/	/	/	/	CFDT	12	12,12 %	0
CAP nationale Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE) de la branche VNPM	CGT	437	36,27 %	2	CGT	675	44,32 %	3
	CFDT	363	30,12 %	2	CFDT	455	29,88 %	2
	FO	301	24,98 %	2	FO	393	25,80 %	1
	FSU	104	8,63 %	0	/	/	/	/
CAP Syndics des gens de mer	CFDT-UNSA	91	34,34 %	2	CFDT-UNSA	82	30,83 %	2
	CGT	78	29,43 %	2	CGT	93	34,96 %	2
	FO	57	21,51 %	1	FO	54	20,30 %	1
	FSU	39	14,72 %	0	FSU	37	13,91 %	1



→ Résultats des votes en 2018 aux CAP locales des PETPE branche RBA

Instances	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
CAP de la DIR Est	CFDT	36	9,0 %	0
	CGT	140	34,9 %	2
	FO	225	56,1 %	3
CAP de la DIR Nord Ouest	CGT	176	81,1 %	3
	FO	41	18,9 %	0
CAP de la DIR Nord	CFDT	27	9,3 %	0
	CGT	173	59,7 %	3
	FO	90	31,0 %	2
CAP de la DIR Sud Ouest	CGT	118	59,6 %	2
	FO	80	40,4 %	2
CAP de la DIR Centre Ouest	CGT	181	65,3 %	2
	FO	96	34,7 %	1
CAP de la DIR Méditerranée	CGT	179	70,8 %	3
	FO	46	18,2 %	0
	CFDT	28	11,1 %	0
CAP de la DIR Ouest	CGT	281	73,2 %	5
	FO	56	14,6 %	0
	CFDT	47	12,2 %	0
CAP de la DIR Centre Est	CGT	270	78,0 %	3
	FO	76	22,0 %	1
CAP de la DIR Atlantique	FO	42	22,2 %	1
	CGT	147	77,8 %	3
CAP de la DIR Massif central	CFDT	55	19,4 %	1
	CGT	208	73,2 %	4
	FO	21	7,4 %	0
CAP de la DEAL Réunion	CGT	11	34,4 %	1
	FO	21	65,6 %	1
CAP de la DEAL Martinique	CGT	17	100,00 %	2
CAP de la DEAL Guadeloupe	FO	14	100,00 %	2
CAP de la DEAL Guyane	CGT	39	100,00 %	2
CAP de la DEAL Mayotte	FO	50	46,73 %	1
	FSU	57	53,27 %	1
CAP de la DDTAM Saint Pierre et Miquelon	CFDT	39	58,21 %	2
	FO	28	41,79 %	1
CAP de la DIRIF	CGT	164	69,20 %	3
	FO	73	30,80 %	1



→ Résultats des votes en 2018 aux CAP locales des adjoints administratifs de l'État

Services	instances	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
AC	CAP d'Administration Centrale	FO	198	50,77 %	3
		CGT	192	49,23 %	2
DREAL	CAP DREAL Auvergne-Rhône-Alpes	CFDT	76	17,80 %	1
		CGT	218	51,05 %	3
		UNSA	133	31,15 %	1
	CAP DREAL Bourgogne-Franche-Comté	UNSA	82	39,42 %	2
		CFDT - FO	73	35,10 %	2
		CGT	53	25,48 %	1
	CAP DREAL Grand Est	CFDT	52	14,99 %	0
		CGT	81	23,34 %	1
		FO	129	37,18 %	2
		UNSA	85	24,50 %	1
	CAP DREAL Bretagne	CFDT	47	25,41 %	1
		CGT	77	41,62 %	2
		FO	61	32,97 %	1
	CAP DREAL Centre-Val de Loire	CGT	124	100,00 %	8
	CAP DREAL Pays de la Loire	CGT	98	52,97 %	2
		CFDT	87	47,03 %	2
	CAP DREAL Corse	STC	28	66,67 %	2
		FO	14	33,33 %	1
	CAP DREAL Hauts-de-France	FO	139	49,12 %	3
		CGT	78	27,56 %	1
		UNSA	66	23,32 %	1
	CAP DREAL Normandie	CGT	165	64,20 %	3
		FO	92	35,80 %	2
	CAP DREAL Nouvelle-Aquitaine	CGT	222	53,37 %	2
		FO	194	46,63 %	2
	CAP DREAL Occitanie	CGT	191	54,89 %	3
		FO	157	45,11 %	2
CAP DREAL PACA	CFDT	53	24,42 %	1	
	CGT	85	39,17 %	2	
	FO	79	36,41 %	2	
DRIEA	CAP DRIEA	FO	169	55,59 %	3
		CGT	135	44,41 %	2



Suite du tableau...

Services	instances	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
DEAL	CAP DEAL Guadeloupe	CGT	26	53,06 %	1
		FO	23	46,94 %	1
	CAP DEAL Martinique	CGT	23	51,11 %	1
		FO	10	22,22 %	0
		UNSA	12	26,67 %	1
	CAP DEAL Réunion	CFDT	9	18,37 %	0
		CGT	15	30,61 %	1
		FO	24	48,98 %	1
		FSU-SOLIDAIRES	0	0,00 %	0
	CAP DEAL Guyane	UNSA	1	2,04 %	0
		FO	20	52,63 %	1
	CAP DEAL Mayotte	CGT	18	47,37 %	1
		CGT-FSU	19	43,18 %	1
		FO	14	31,82 %	0
DTAM	CAP DTAM Saint-Pierre et Miquelon	UNSA	11	25,00 %	0
		CGT	10	58,82 %	1
EPA	CAP de VNF	CFDT	7	41,18 %	0
		CFDT	62	28,44 %	1
		CGT	57	26,15 %	1
	CAP du CEREMA	FO	99	45,41 %	3
		CFDT	50	29,76 %	1
		CGT	53	31,55 %	1
		FO	37	22,02 %	1
	UNSA	28	16,67 %	1	



11-C-2-3 Les résultats des votes aux commissions consultatives paritaires nationales (CCP)

Scrutins	Résultats 2018				Résultats 2014			
	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de voix	% des voix	Nombre de sièges
CCP nationale du quasi-statut des EP de l'environnement *	FSU	172	42,36 %	4	FSU	204	48,80 %	5
	CGC	82	20,20 %	2	CGC	78	18,66 %	1
	FO	80	19,70 %	1	FO	62	14,83 %	1
	CGT	72	17,73 %	1	CGT	74	17,70 %	1
CCP ministérielle articles 4 et 6	FO	142	57,96 %	3	FO	16	37,21 %	2
	CGT-FSU	103	42,04 %	2	CGT-FSU	27	62,79 %	3
CCP des quasi-statuts ministériels	FSU-CGT	47	36,15 %	2	/	/	/	/
	CFDT	45	34,62 %	1	/	/	/	/
	FO	38	29,23 %	1	/	/	/	/
CCP des lycées professionnels maritimes	FSU	47	69,12 %	2	/	/	/	/
	CFDT	21	30,88 %	1	CFDT	7	100,00 %	2
CCP des agents Berkani	CGT	61	100,00 %	2	CGT	33	68,75 %	2
	/	/	/	/	FO	15	31,25 %	0
CCP des agents contractuels du CGET	CFDT	59	50,43 %	3	/	/	/	/
	CGT	58	49,57 %	2	/	/	/	/

* La CCP a été élue pour la première fois en 2017



11-C-2-4 Les résultats des votes aux commissions consultatives des OPA (CCOPA)

CCOPA	Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix	Nombre de sièges
CCOPA de la DREAL Grand Est	CFDT	19	20,88 %	0
	CGT	31	34,07 %	1
	FO	41	45,05 %	2
CCOPA de la DIR Est	CFDT	7	26,92 %	1
	CGT	16	61,54 %	2
	FO	3	11,54 %	0
CCOPA de la DIR Nord Ouest	CGT	27	75,00 %	3
	FO	9	25,00 %	0
CCOPA de la DIRM MEMN	CGT	38	100,00 %	3
CCOPA de la DREAL Hauts de France	CGT	13	72,22 %	2
	FO	5	27,78 %	1
CCOPA de la DIR Nord	CGT	33	100,00 %	3
CCOPA de la DREAL Occitanie	CGT	28	57,14 %	2
	FO	21	42,86 %	1
CCOPA de la DIR Sud-Ouest	CGT	12	46,15 %	1
	FO	14	53,85 %	2
CCOPA de la DREAL Nouvelle Aquitaine	FO	24	43,64 %	1
	CGT	31	56,36 %	2
CCOPA de la DIR Centre Ouest	CGT	10	35,71 %	1
	FO	18	64,29 %	2
CCOPA de la DIR Atlantique	FO	11	100,00 %	3
CCOPA de la DIRM Sud Atlantique	CGT	15	100,00 %	3
CCOPA de la DREAL Corse	Tirage au sort			
CCOPA de la DREAL Bretagne	CFDT-UNSA	7	41,18 %	1
	CGT	10	58,82 %	2
CCOPA de la DIR Ouest	CGT	33	44,00 %	1
	FO	21	28,00 %	1
	CFDT	21	28,00 %	1
CCOPA de la DREAL Auvergne Rhône Alpes	CGT	21	61,76 %	2
	FO	13	38,24 %	1
CCOPA de la DIR Centre Est	CGT	28	62,22 %	2
	FO	17	37,78 %	1



11-C-3 Représentation des femmes dans les instances élues le 6 décembre 2018

11-C-3-1 Les comités techniques

a) CTM

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues			Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes		
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Écart nombre de femmes élues // nombre de candidates	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	part de femmes élues parmi les titulaires
CTM	30	39,07 %	11,72	10	33,33 %	-1,7	5	5	33,33 %

b) CTAC

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues			Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes		
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Écart nombre de femmes élues // nombre de candidates	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires
CTAC	20	51,16 %	10,23	6	30,00 %	-4,2	3	3	30,00 %

c) CTS d'AC

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues			Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes		
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Écart nombre de femmes élues // nombre de candidates	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires
CTS/SG	20	55,70 %	11,14	8	40,00 %	-3	4	4	40,00 %
CTS/CGDD	16	54,45 %	8,71	7	43,75 %	-2	3	4	37,50 %
CTS/CGEDD	14	46,55 %	6,52	5	35,71 %	-2	1	4	14,29 %
CTS/DGALN	20	63,02 %	12,6	12	60,00 %	-1	8	4	80,00 %
CTS/DGITM	20	33,67 %	6,73	8	40,00 %	1	4	4	40,00 %
CTS/DGEC	14	56,28 %	7,88	7	50,00 %	-1	3	4	42,86 %
CTS/DGPR	14	50,37 %	7,05	7	50,00 %	0	2	5	28,57 %
CTS/CGET	16	61,84 %	9,89	10	62,50 %	0	5	5	62,50 %
CTS/BEA Air	8	22,68 %	1,81	2	25,00 %	0	2	0	50,00 %
Total CTS DAC	142	50,95 %	72,35	66	46,48 %	-6	32	34	45,07 %



d) CT des DREAL

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues			Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes		
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Écart nombre de femmes élues // nombre de candidates	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires
CT/DREAL Auvergne-Rhône-Alpes	20	51,08 %	10,22	8	40,00 %	-2,2	4	4	40,00 %
CT/DREAL Bourgogne-Franche-Comté	18	50,45 %	9,08	7	38,89 %	-2,1	4	3	44,44 %
CT/DREAL Grand Est	20	48,19 %	9,64	9	45,00 %	-0,6	4	5	40,00 %
CT/DREAL Bretagne	18	53,76 %	9,68	9	50,00 %	-0,7	5	4	55,56 %
CT/DREAL Centre-Val de Loire	18	47,41 %	7,59	6	33,33 %	-1,6	4	2	44,44 %
CT/DREAL Pays de la Loire	16	50,57 %	8,09	7	43,75 %	-1,1	3	4	37,50 %
CT/DREAL Corse	10	54,26 %	5,43	6	60,00 %	0,6	3	3	60,00 %
CT/DREAL Hauts-de-France	20	52,87 %	10,57	10	50,00 %	-0,6	6	4	60,00 %
CT/DREAL Normandie	20	53,74 %	10,75	10	50,00 %	-0,7	6	4	60,00 %
CT/DREAL Nouvelle-Aquitaine	20	50,17 %	10,03	8	40,00 %	-2	5	3	50,00 %
CT/DREAL Occitanie	20	49,82 %	9,96	12	60,00 %	2	6	6	60,00 %
CT/DREAL PACA	20	51,48 %	10,3	9	45,00 %	-1,3	4	5	40,00 %
Total DREAL	220	50,61 %	111,33	101	45,91 %	-10,3	54	47	49,09 %

e) CT et CTS des services déconcentrés d'Île-de-France

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues			Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes		
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Écart nombre de femmes élues // nombre de candidates	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires
CT/DRIEA IDF	20	31,67 %	6,33	6	30,00 %	0	4	2	40,00 %
CTS DIRIF	20	18,07 %	3,61	4	20,00 %	0	2	2	20,00 %
CTS hors DIRIF	20	47,71 %	9,54	8	40,00 %	-2	3	5	30,00 %
CT/DRIEE IDF	18	53,72 %	9,67	7	38,89 %	-3	3	4	33,33 %
CT/DRIHL IDF	18	69,73 %	12,55	11	61,11 %	-2	5	6	55,56 %
Total SD IDF	96	43,45 %	41,71	36	37,50 %	-6	17	19	35,42 %



f) CT des DIR

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues			Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes		
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Écart nombre de femmes élues // nombre de candidates	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires
CT/DIR Atlantique	18	15,17 %	2,73	4	22,22 %	1	3	1	33,33 %
CT/DIR Centre-Est	20	14,06 %	2,81	4	20,00 %	1	3	1	30,00 %
CT/DIR Centre-Ouest	20	10,61 %	2,12	2	10,00 %	0	0	2	0,00 %
CT/DIR Est	20	14,10 %	2,82	6	30,00 %	3	3	3	30,00 %
CT/DIR Massif Central	20	11,90 %	2,38	2	10,00 %	0	0	2	0,00 %
CT/DIR Méditerranée	20	11,40 %	2,28	4	20,00 %	2	2	2	20,00 %
CT/DIR Nord	20	13,34 %	2,67	2	10,00 %	-1	0	2	0,00 %
CT/DIR Nord-Ouest	20	14,42 %	2,88	4	20,00 %	1	2	2	20,00 %
CT/DIR Ouest	20	9,09 %	1,82	2	10,00 %	0	1	1	10,00 %
CT/DIR Sud-Ouest	20	10,51 %	2,1	2	10,00 %	0	2	0	20,00 %
Total DIR	198	12,43 %	24,62	32	16,16 %	7	16	16	16,16 %

g) CT des DIRM

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues			Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes		
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Écart nombre de femmes élues // nombre de candidates	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires
CT/DIRM Manche Est Mer du Nord	18	32,51 %	5,85	5	27,78 %	-1	3	2	33,33 %
CT/DIRM Nord Atlantique Manche Ouest	20	26,32 %	4,74	4	20,00 %	-1	1	3	10,00 %
CT/DIRM Méditerranée	14	27,50 %	3,85	7	50,00 %	3	4	3	57,14 %
CT/DIRM Sud Atlantique	14	33,33 %	4,67	3	21,43 %	-2	2	1	28,57 %
Total DIRM	66	28,95 %	19,1	19	28,79 %	0	10	9	30,30 %

h) CT des services déconcentrés d'Outre-mer

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues			Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes		
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Écart nombre de femmes élues // nombre de candidates	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires
CT/DEAL Guadeloupe	14	56,55 %	7,92	7	50,00 %	-1	3	4	42,86 %
CT/DEAL Martinique	7	54,71 %	7,66	7	100,00 %	-1	3	4	85,71 %
CT/DEAL Réunion	16	46,28 %	7,4	7	43,75 %	0	4	3	50,00 %
CT/DEAL Guyane	16	33,96 %	5,43	5	31,25 %	0	2	3	25,00 %
CT/DEAL Mayotte	16	24,19 %	3,87	5	31,25 %	1	2	3	25,00 %
CT/DTAM Saint-Pierre et Miquelon	10	26,81 %	2,68	3	30,00 %	0	1	2	20,00 %
Total SD Outre-mer	79	44,26 %	34,97	34	43,04 %	-1	15	19	37,97 %

Les DM ont recouru pour leur CT au scrutin de liste, auquel l'obligation d'équilibre Femmes/hommes ne s'applique pas



11-C-3-2 Les commissions administratives paritaires (CAP)

CAP des corps de catégorie A

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues		Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes			Nombre de représentantes en 2017	
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires	Part de femmes dans les représentants en 2017	Part de femmes dans les titulaires en 2017
CAP Attachés d'administration de l'État (AAE)	16	60,42 %	9,67	9	56,25 %	5	4	62,50 %	56,25 %	37,50 %
CAP Ingénieurs de travaux publics de l'État (ITPE)	16	27,78 %	4,44	5	31,25 %	3	2	37,50 %	41,67 %	50,00 %
CAP Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)	18	35,52 %	6,39	6	33,33 %	2	4	22,22 %	25,00 %	40,00 %
CAP Administrateurs civils (AC)	8	32,29 %	2,58	4	50,00 %	1	3	25,00 %	40,00 %	60,00 %
CAP Inspecteurs généraux et Inspecteurs de l'administration du développement durable (IGADD)	4	41,07 %	1,64	2	50,00 %	1	1	50,00 %	50,00 %	66,67 %
CAP Architectes et urbanistes de l'État (AUE)	8	52,38 %	4,19	4	50,00 %	1	3	25,00 %	50,00 %	60,00 %
CAP Officiers de port (OP)	4	4,26 %	0,17	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %
CAP Chargés d'études documentaires (CED)	8	72,22 %	5,78	6	75,00 %	3	3	75,00 %	75,00 %	75,00 %
CAP Directeurs de recherche (DR)	6	27,13 %	1,63	0	0,00 %	0	0	0,00 %	12,50 %	25,00 %
CAP Professeurs techniques de l'enseignement maritime (PTEM)	4	7,69 %	0,31	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Total CAP de la catégorie A	96	40,01 %	39,24	36	37,50 %	16	20	33,33 %	37,25 %	43,14 %

CAP des corps de catégorie B

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues		Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes			Nombre de représentantes en 2017	
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires	Part de femmes dans les représentants en 2017	Part de femmes dans les titulaires en 2017
CAP Secrétaires administratifs du contrôle et du développement durable (SACDD)	18	71,34 %	12,84	14	77,78 %	8	6	88,89 %	72,22 %	88,89 %
CAP Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD)	18	21,42 %	3,86	7	38,89 %	5	2	55,56 %	16,67 %	22,22 %
CAP Techniciens de l'environnement (TE)	12	7,30 %	0,88	1	8,33 %	0	1	0,00 %	0,00 %	0,00 %
CAP PREPARATOIRE Techniciens de l'environnement (TE) filière « espaces protégés »	6	13,33 %	0,8	1	16,67 %	0	1	0,00 %	40,00 %	60,00 %
CAP Officiers de port adjoints (Opa)	8	2,15 %	0,17	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %
CAP Assistants de service social	4	94,12 %	3,76	3	75,00 %	1	2	50,00 %	75,00 %	50,00 %
Total CAP de la catégorie B	66	40,01 %	22,31	26	39,39 %	14	12	42,42 %	32,86 %	40,00 %

CAP des corps de catégorie C

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues		Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes			Nombre de femmes élues en 2017	
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires	% de femmes élues dans les représentants en 2017	Part de femmes dans les titulaires en 2017
CAP nationale Adjointes administratifs des administrations de l'État (AAAE)	16	84,46 %	13,51	11	68,75 %	7	4	87,50 %	50,00 %	66,67 %
CAP locales Adjointes administratifs des administrations de l'État (AAAE) (synthèse)	216	84,40 %	182,3	136	62,96 %	65	71	60,19 %	/	/
CAP nationale Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE) de la branche VNPM	12	9,99 %	1,2	1	8,33 %	1	0	16,67 %	14,29 %	14,29 %
CAP locales PETPE branche RBA (synthèse)	114	1,83 %	2,09	6	5,26 %	3	3	5,26 %	/	/
CAP locales PETPE branche VNPM (synthèse)	60	9,62 %	5,77	6	10,00 %	4	2	13,33 %	/	/
CAP Adjointes techniques des administrations de l'État (ATAE)	10	23,09 %	2,31	1	10,00 %	1	0	20,00 %	6,67 %	12,50 %
CAP Experts des services techniques (ETST)	8	12,22 %	0,98	1	12,50 %	0	1	0,00 %	0,00 %	0,00 %
CAP Dessinateurs	8	15,48 %	1,24	1	12,50 %	1	0	25,00 %	30,00 %	33,33 %
CAP Agents techniques de l'environnement (ATE)	8	9,94 %	0,8	0	0,00 %	0	0	0,00 %	8,33 %	0,00 %
CAP PREPARATOIRE Agents techniques de l'environnement (ATE) filière « espaces protégés »	6	24,24 %	1,45	1	16,67 %	1	0	33,33 %	/	/
CAP Syndics des gens de mer	10	60,94 %	6,09	6	60,00 %	3	3	60,00 %	41,67 %	16,67 %
Total CAP de la catégorie C	458	40,01 %	217,74	170	37,12 %	86	84	37,55 %	23,86 %	25,00 %

11-C-3-3 Les commissions consultatives paritaires (CCP)

CCP Nationales

Instances	Nombre total de représentants élus titulaires et suppléants	Part de femmes dans l'effectif représenté	Nombre de candidates à présenter	Nombre de femmes élues			Répartition des femmes élues entre candidates et suppléantes		
				Nombre de femmes élues	% de femmes élues dans les représentants	Écart nombre de femmes élues / nombre de candidates	Nombre de femmes élues titulaires	Nombre de femmes élues suppléantes	Part de femmes élues parmi les titulaires
CCP nationale du quasi-statut des EP de l'environnement	16	56,08 %	8,97	8	50,00 %	-1	3	5	37,50 %
CCP ministérielle articles 4 et 6	10	57,23 %	5,72	4	40,00 %	-2	3	1	60,00 %
CCP des quasi-statuts ministériels	8	46,95 %	3,76	3	37,50 %	-1	1	2	25,00 %
CCP des agents Berkani	4	97,48 %	3,90	4	100,00 %	0	2	2	100,00 %
CCP des agents contractuels du CGET	10	62,43 %	6,24	7	70,00 %	1	4	3	80,00 %
Total CCP	48	59,57 %	28,59	26	54,17 %	-3	13	13	54,17 %



11-D Les moyens alloués aux organisations syndicales

11-D-1 Le crédit de temps syndical: décharges d'activité de service et crédits d'heures

Le crédit de temps syndical (CTS) est du temps de travail, exprimé en effectifs décomptés en équivalent temps plein (ETP), mis à disposition des organisations syndicales par l'administration. Le CTS s'ajoute aux autorisations d'absences (ASA) accordées aux représentants syndicaux pour participer aux instances de leur syndicat (ASA 13) et aux réunions pour lesquelles ils sont convoqués par l'administration (ASA 15). Le CTS est institué par l'article 16 du décret 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Contingent de crédit de temps syndical annuel pour la période 2015-2018

Pour chaque département ministériel le contingent annuel de CTS est déterminé en fonction du nombre d'électeurs au comité technique ministériel (CTM).

Pour les départements ministériels dont les effectifs sont inférieurs à 140 000 agents, ce qui est le cas pour le département ministériel des MTEs et MCTRCT, le barème est de 1 ETP de CTS par tranche de 230 agents électeurs au CTM.

En 2014 le nombre d'électeurs au CTM était de 70 460. Le CTS calculé à partir du barème issu du décret 82-447 est de $70\,460/230 = 306,34$ ETP. Le ministère a décidé d'accorder, à titre exceptionnel, un bonus de 2 ETP par siège obtenu aux OS représentatives, soit + 30 ETP. Le CTS appliqué de 2015 à 2018 est donc de 336,34 ETP par an.

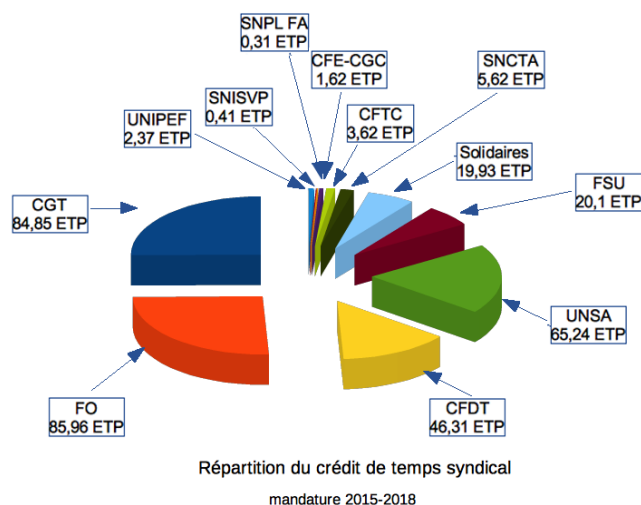
Contingent de crédit de temps syndical par organisation syndicale

Le contingent global de CTS est réparti entre les organisations syndicales ayant présenté une liste au CTM, en fonction, pour moitié du nombre de voix obtenues, et pour moitié du nombre de sièges obtenus. Les résultats des élections du 4 décembre 2014 pour la composition du CTM déterminent les droits en CTS de chaque OS pour la période 2015-2018.

Tableau des contingents en CTS par organisation syndicale sur 2015-2018

Organisations syndicales	Rappel CTS annuel au titre de 2012-2014 (en ETP)	CTS au titre de 2015-2018 (en ETP)
CGT	113,7	84,85
FO	92,42	85,96
CFDT	64,57	46,31
UNSA	50,22	65,24
FSU	23,29	20,1
SOLIDAIRES	9,3	19,93
SNCTA	4,93	5,62
CFTC	3,19	3,62
CFE-CGC	3,19	1,62
SNISPV FGAF*	sans objet	0,41
SNPL FRANCE ALPA*	sans objet	0,31
UNIPEF*	sans objet	2,37
Total	364,81	336,34

* OS non candidates au scrutin du 20/10/11



Utilisation du CTS – répartition entre décharges d’activité de service et crédits d’heures

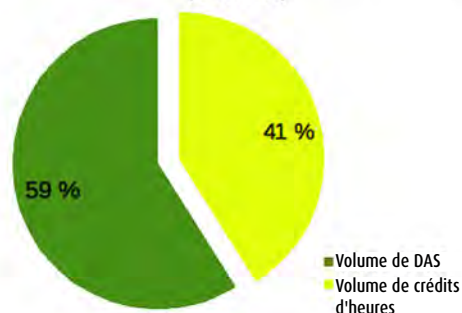
Le CTS peut être utilisé soit sous forme de décharges d’activités de service (DAS) totales ou partielles, délivrées nominativement par le département des relations sociales de la DRH, soit sous forme de crédits d’heures (demi-

journées d’autorisations absences matérialisées par des coupons). Chaque organisation syndicale est libre de choisir la répartition entre DAS et crédits d’heures qui lui convient et peut choisir librement les personnes en bénéficiant. La nécessité de service est le seul motif de refus de la part de l’administration pour l’octroi d’une DAS ou d’une autorisation d’absence au titre du crédit d’heures.

Répartition du contingent en CTS entre DAS et crédits d’heures au 31/12/18

	En %	En ETP
Volume de DAS	59 %	198,09
Volume de Crédits d’heures	41 %	138,25
CTS		336,34

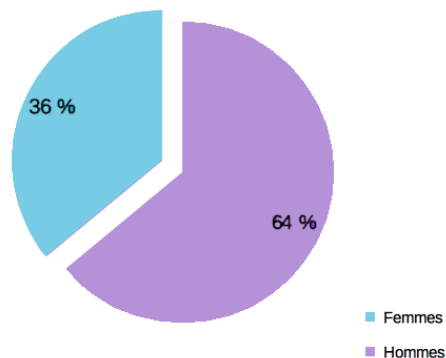
Répartition du CTS entre DAS et crédits d’heures (au 31/12/18)



Part de femmes et d’hommes bénéficiant d’une DAS en ETP au 31/12/18

Femmes	36 %	123
Hommes	64 %	220
Total	100 %	343

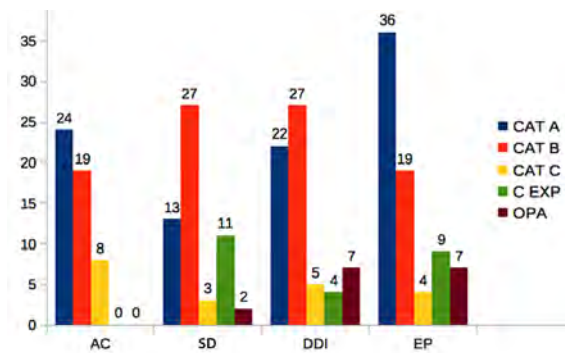
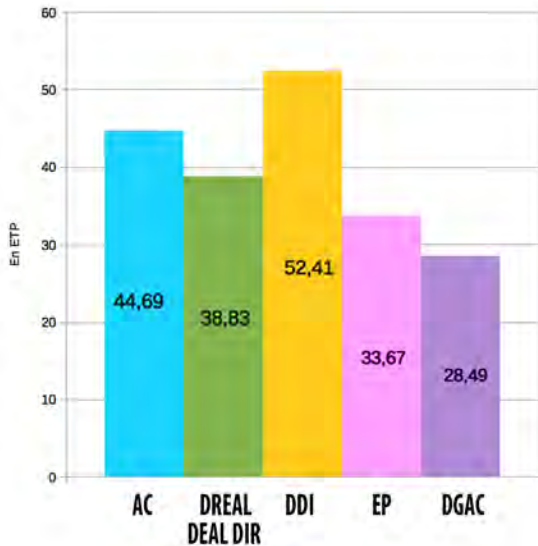
Part de femmes et d’hommes bénéficiant d’une DAS (en nombre d’agents au 31/12/18)



Répartition des DAS par catégorie de personnel et par service (au 31 décembre 2018)

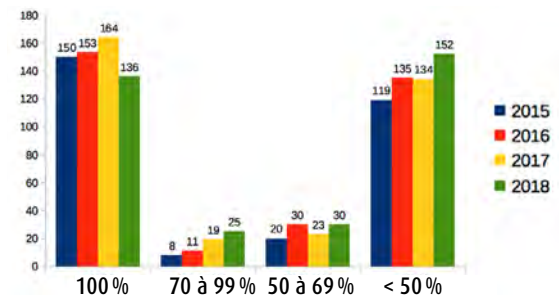
		ETP	Nombres d'agents bénéficiant d'une DAS	CAT A	CAT B	CAT C	C EXP	OPA
Services des MTES et MCTRCT	AC	44,69	51	24	19	8	0	0
	DREAL-DEAL-DIR	38,83	56	13	27	3	11	2
	DDI	52,41	65	22	27	5	4	7
Sous-total AC+SD		135,93	172	59	73	16	15	9
	EP	33,67	75	36	19	4	9	7
Sous-total AC+SD+EP		169,6	247	95	92	20	24	16
	DGAC	28,49	96	non renseigné				
Total		198,09	343					

Sur un contingent global en CTS de 336,34 ETP



Répartition des DAS par quotité au 31 décembre de 2015 à 2018

Quotité	2015	2016	2017	2018
100 %	150	153	164	136
70 à 99 %	8	11	19	25
50 à 69 %	20	30	23	30
<50 %	119	135	134	152
Total DAS partielles	147	176	176	207
Total	297	329	340	343



11-D-2 Les moyens syndicaux matériels et financiers

Les organisations syndicales représentatives au CTM disposent de moyens matériels et financiers octroyés par l'administration.

Les moyens matériels et financiers accordés aux OS recouvrent l'attribution de locaux, l'accès aux fournitures et aux services rendus par le SG/SPSSI - papier, enveloppes, affranchissement et commandes de fournitures - et l'octroi d'une subvention de fonctionnement annuelle.

Toutes les OS représentatives disposent de locaux au Plot I. La surface totale répartie entre OS est de 561 m².

Elles peuvent effectuer des commandes de fournitures via l'UGAP, et bénéficier des prestations du SG/SPSSI dont, notamment, l'accès au matériel de reprographie et d'impression (y compris le papier) et l'affranchissement de leur correspondance. En 2018, les OS ont consommé 16 060 euros de fourniture et prestations internes.

Elles perçoivent une dotation de fonctionnement. En 2018, la somme globale répartie annuellement entre les OS était de 448 840 euros.

La valeur locative des bureaux au Plot I mis à disposition des organisations syndicales représentatives au CTM est de 182 euros/m² pour l'année 2018.



11-E Les mouvements sociaux

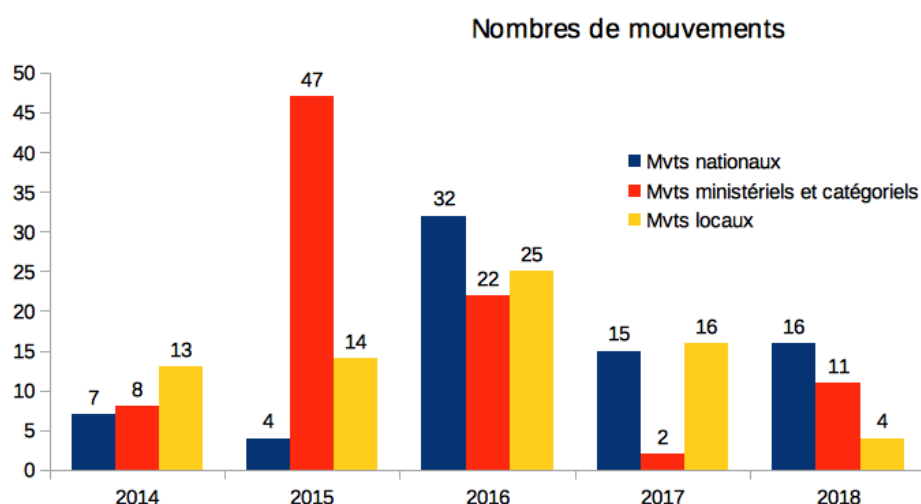
Récapitulatif des mouvements sociaux en 2018

	Date(s) du mouvement	OS concernées	Objet - préavis	Taux de participation
Mouvements nationaux	30/01/18	SOLIDAIRES-FP	Mobilisation des trois versants de la fonction publique contre la politique d'austérité touchant les personnels des EPAHD	0,14 %
	01/02/18	CFDT-FP	Report du reclassement en catégorie A des personnels de la filière sociale de la fonction publique de l'état, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale	0,27 %
	08/02/18	UFSE-CGT	Atteinte aux libertés syndicales et remise en cause du fonctionnaire acteur des missions publiques	0,29 %
	14/02/18	SOLIDAIRES-FP	Financement des associations par les collectivités - fin contrats à impact social - revalorisations salariales - reclassement des assistants de services sociaux - moyens humains pour les établissements et services médico-sociaux, etc.	0,13 %
	08/03/18	SOLIDAIRES-FP, FSU	Inégalités Femmes / Hommes	0,14 %
	22/03/18	Intersyndicale FP (CFTC, CFE-CGC, CGT, FAFP, FO, FSU et Solidaires), FEETS-FO, FNEE-CGT, SNE-SNUITAM-FSU, SOLIDAIRES-Environnement, UFETAM-CFDT, UNSA-DD, SNPTRI-CGT	Mobilisation unitaire pour la défense du service public	13,13 %
	03/04 au 13/04/18	SOLIDAIRES-FP	Dénoncer les attaques contre la fonction publique et les services publics	0,16 %
	19/04/18	FSU, UFSE-CGT	Mobilisation interprofessionnelle contre les politiques d'austérité	1,18 %
	22/05/18	Intersyndicale FP (CFDT, CFTE, CFE-CGC, CGT, FAFP, FO, FSU, Solidaires et UNSA), FEETS-FO, FNEE-CGT, SNE-SNUITAM-FSU, SOLIDAIRES-Environnement, UFETAM-CFDT	Défense des missions publiques, de l'emploi et de l'augmentation du pouvoir d'achat	9,51 %
	28/06/18	UFSE-CGT	Journée nationale de mobilisation interprofessionnelle contre la politique menée par la Fonction publique	0,49 %
	29/08/18	SOLIDAIRES-FP	Mobilisations initiées par Solidaires FP dans son combat contre les attaques des droits des salariés, notamment au travers des orientations budgétaires gouvernementales et du projet de réforme des retraites	0,06 %
	09/10/18	FAFP, FGF-FO, Solidaires, FSU, UFSE-CGT	Défense de la Fonction publique et des services publics	3,79 %
	24/11/18	SOLIDAIRES-FP	Journée d'action contre les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes	0,01 %
	30/11/18	SOLIDAIRES-FP	Journée d'action contre le racisme	0,09 %
	10/12 au 13/12 et du 15/12 au 31/12/18	SOLIDAIRES-FP, FSU, UFSE-CGT, FNEE-CGT, SNPTRI-CGT	Dénoncer les orientations du gouvernement concernant la fonction publique et les services publics	0,06 %
	14/12/18	SOLIDAIRES-FP, FSU, UFSE-CGT, FNEE-CGT, SNPTRI-CGT	Dénoncer les orientations du gouvernement concernant la fonction publique et les services publics	1,11 %

	Date(s) du mouvement	OS concernées	Objet - préavis	Taux de participation
Mouvements catégoriels	06/02/18	FO-AC	Primes de métier des OPA d'administration centrale	100,00 %
	26/03/18	USAC-CGT, SPAC-CFDT, UNSA-IESSA	DGAC - Grève des IESSA à l'aéroport d'Orly	52,94 %
	07/04 au 08/04/18	USAC-CGT	DGAC - Grève des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne du CRNA Sud Est	59,26 %
	28/04 au 29/04	UNSA-ICNA	DGAC - Grève des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne du CRNA Sud Est	26,07 %
	05/05 au 06/05/18	UNSA-ICNA	DGAC - Grève des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne du CRNA Sud Est	8,38 %
	12/05 au 13/05/18	UNSA-ICNA	DGAC - Grève des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne du CRNA Sud Est	17,72 %
	23/05 au 16/07/18	SNPTRI-CGT	Impacts des réformes de la Fonction publique sur les personnels PETPE et TSDD de spécialité EEI	0,45 %
	09/06 au 10/06/18	UNSA-ICNA	DGAC - Grève des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne du CRNA Sud Est	5,40 %
	21/06/18	SNOPA-CGT, SNP2E-FO	Revendications OPA : revalorisation, recrutement, maintien des missions	15,47 %
	23/06 au 24/06/18	UNSA-ICNA	DGAC - Grève des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne du CRNA Sud Est	6,04 %
	21/09/18	FO Union - SNIIM FO, SNATEI FO, FO centrale, PRIM FO, FO industrie, FO DGCCRF	Menaces sur les UT DREAL : suppression d'emplois dans les DIRECCTE, rapatriement des postes restants dans les chefs-lieux de région, transfert des UT DREAL dans les DDI, menace pour l'ancrage à Bercy de corps techniques	35,39 %

	Date(s) du mouvement	OS concernées	Objet - préavis	Taux de participation
Mouvements locaux	22/02 au 25/02/18	CFDT-Météo, SNITM-FO, SNM-CGT, SOLIDAIRES-Météo	Grève des personnels METEO FRANCE de la DIR CE	17,52 %
	01/03 au 04/03/18	CFDT-Météo, SNITM-FO, SNM-CGT, SOLIDAIRES-Météo	Grève des personnels METEO FRANCE de la DIR CE	24,36 %
	08/03 au 11/03/18	CFDT-Météo, SNITM-FO, SNM-CGT, SOLIDAIRES-Météo	Grève des personnels METEO FRANCE de la DIR CE	0,82 %
	23/03/18	SNE-FSU	VNF DT BS - Mobilisation contre les modalités de mise en place de la téléconduite du canal nord	2,00 %

Évolution du nombre de conflits



Nombre total de mouvements	
2014	28
2015	65
2016	79
2017	33
2018	31



Évolution du nombre de conflits

En 2018, les ministères MTES et MCTRCT ont enregistré 31 mouvements sociaux. Le nombre de mouvements se situe à un niveau équivalent à celui enregistré en 2014 et 2017 comptant respectivement 28 et 34 mouvements, et est en baisse par rapport à 2015 (65) et 2016 (79).

11 mouvements catégoriels ont eu lieu. 7 ont eu lieu à la direction générale de l'aviation civile (DGAC), dont 6 concernaient les ingénieurs du contrôle et de la navigation aérienne (ICNA) du centre régional de la navigation aérienne Sud-Est (CRNA SE) : une grève était à l'initiative de l'USAC-CGT et 5 de l'UNSA-ICNA. Le taux de participation a été compris entre 59,26 % et 5,40 %. Une grève, à l'initiative de USAC-CGT, SPAC-CFDT et UNSA-IESSA, a concerné les ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne (IESSA) à l'aéroport de Paris-Orly et a été suivie par 52,94 % des agents. 2 mouvements ont concerné les ouvriers des parcs et ateliers (OPA). Une grève, à l'initiative de FO Union (regroupant SNIIM-FO, SNATEI-FO, FO-Centrale, SPRIM-FO, FO-Industries et FO-DGCCRF) concernant les personnels des ministères économiques et financiers en poste dans les DREAL a été suivie par 35,39 % de ces agents. Enfin, à l'initiative du SNPTRI-CGT, une grève catégorielle reconductible a été menée à partir du 22 mai, date d'une mobilisation nationale (cf. ci-après) et jusqu'au 16 juillet, dénonçant l'impact des réformes de la Fonction publique sur les personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE) et des techniciens supérieurs du développement durable (TSDD) de la spécialité exploitation entretien des infrastructures. À partir du 23 mai, elle a été suivie par 0,45 % des agents concernés.

4 mouvements locaux ont été enregistrés. 3 mouvements ont concerné la Direction Centre-Est de Météo-France, du 22 au 25 février, du 1 au 4 mars, et du 8 au 11 mars, dont les participations ont été respectivement de 18,8 %, 25,8 % et 0,9 %. L'objet de ces mouvements dénonçait les orientations du projet Action publique 2022 impactant Météo-France. Par ailleurs, une grève a concerné la délégation territoriale du bassin de la Seine de Voie navigable de France (VNF) à l'appel de la SNE-FSU contre les modalités de mise en place de la téléconduite du canal nord. Elle a mobilisé 2 % de grévistes.

16 grèves nationales ont eu lieu en 2018. C'est un niveau équivalent à celui de 2017 qui en avait connu 15. Les deux mouvements les plus fortement suivis ont été des grèves unitaires à l'appel des syndicats représentatifs de la fonction publique. Le plus suivi, avec 13,13 % des agents des MTES-MCTRCT, était celui du 22 mars 2018. Il avait été relayé par sept organisations syndicales ministérielles : FEETS-FO, FNEE-CGT, SNE-FSU et SNUITAM-FSU, Solidaires Environnement, UFETAM-CFDT, UNSA-Développement durable, et une OS catégorielle : SNPTRI-CGT. Son mot d'ordre portait sur les mesures prises dans la fonction publique ayant un impact sur les salaires, et

menaçant le statut général des fonctionnaires. En 2017, le mouvement le plus suivi a eu lieu le 10 octobre, à l'appel de l'intersyndicale de la fonction publique et de l'intersyndicale ministérielle, pour dénoncer les mesures prises par le nouveau gouvernement contre les agents de la fonction publique (baisse du point d'indice, suppression de la journée de carence, suppressions d'emplois, hausse de la CSG, ...). Il avait été suivi par 10,64 % des agents.

Le deuxième mouvement unitaire le plus suivi a été celui du 22 mai 2018 dont les revendications s'opposaient aux mesures annoncées dans la fonction publique, notamment les suppressions d'emplois, le recours aux contractuels, la remise en cause des commissions administratives paritaires (CAP) et la disparition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il a été relayé par les OS ministérielles FEETS-FO, FNEE-CGT, SNE-FSU et SNUITAM-FSU, Solidaires-Environnement et l'UFETAM-CFDT. Son taux de participation au sein du MTES-MCTRCT a atteint 9,51 %. En 2017, le deuxième mouvement le plus suivi avait mobilisé 4,36 % des agents. Il était à l'initiative de FA-FP, UFSE-CGT, Solidaires-FP, FSU, FEETS-FO, FNEE-CGT, SNE-SNUITAM-FSU, Solidaires-Environnement, et SNPTRI-CGT.

Le mois de décembre 2018 a été marqué par des grèves nationales continues :

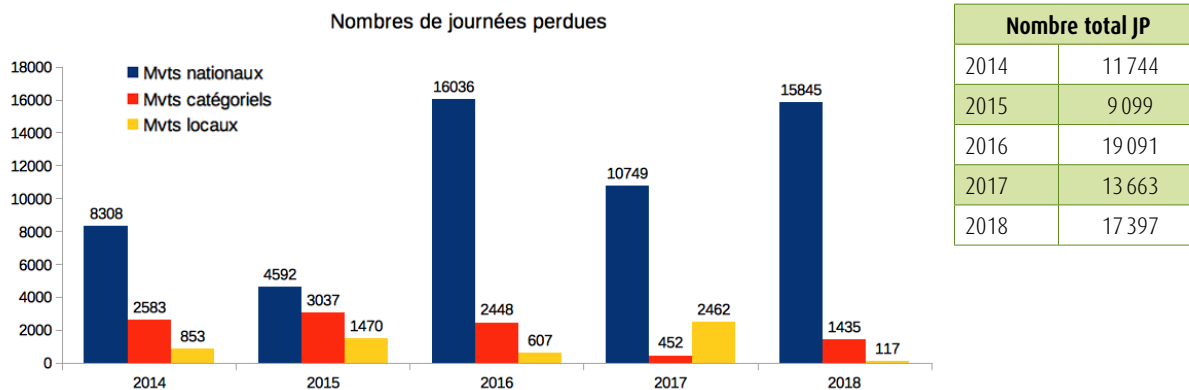
- du 10 au 31 décembre à l'appel de Solidaires-Fonction publique et FSU,
- du 11 au 31 décembre à l'appel de FEETS-FO,
- du 14 au 18 décembre à l'appel de CGT-Environnement,
- du 14 au 31 décembre à l'appel du SNPTRI-CGT.

En complément, le 14 décembre, l'UFSE-CGT a fait appel à la grève.

Ainsi, le taux de mobilisation pour la journée commune du 14 décembre a été de 1,11 %. Du 10 au 31 décembre (sauf le 14 décembre), le taux de mobilisation des grèves continues a été en moyenne de 0,06 %.



Nombre de journées perdues pour fait de grève



En 2018, le nombre de jours perdus pour fait de grève s'établit à 17 397 jours. La majeure partie du nombre de jours perdus pour fait de grève, soit 15 845, correspond à des mouvements nationaux. Le nombre total de jours perdus pour fait de grève en 2018 est supérieur à celui de 2017 (10 749) mais inférieur à celui de 2016 (19 091). Entre 2014 et 2015, le nombre de jours perdus pour fait de grève était inférieur avec un niveau équivalent (respectivement de 11 744 et 9 099).

Le nombre de jours perdus pour fait de grève dans les mouvements catégoriels s'élève à 1 435. Il est supérieur à

celui de 2017 (452). Ce chiffre reste plus faible que ceux enregistrés entre 2014 et 2016 (entre 2 448 en 2016 et 3 037 en 2015), et reflète l'augmentation du nombre de mouvements catégoriels par rapport à celui de 2017 (2), notamment à la DGAC (7 en 2018 contre 1 en 2017).

Le nombre de jours perdus pour fait de grève dans les mouvements locaux est de 117, en baisse par rapport à 2017 (2 462), reflétant la baisse du nombre de mouvements locaux par rapport à celui de 2017 qui en comptait 17.



ANNEXES



Annexe I

La loi de Finances Initiale 2018 - Répartition par titres

Mission Écologie, Développement et Mobilité Durable

Numéro et intitulé de programme et du titre	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
113 - Paysage, eau et biodiversité	147 807 906 €	147 807 906 €
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	30 000 542 €	29 937 630 €
Titre 5 : Dépenses d'investissement	3 039 841 €	3 101 373 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	113 759 295 €	113 760 675 €
Titre 7 : Dépenses d'opérations financières	1 008 228 €	1 008 228 €
159 - Expertise, information géographique et météorologie	516 136 987 €	515 130 733 €
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	496 946 745 €	496 946 745 €
Titre 5 : Dépenses d'investissement	440 000 €	440 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	18 750 242 €	17 743 988 €
174 - Energie, climat et après-mines	426 520 008 €	426 520 008 €
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	26 280 508 €	25 970 508 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	400 239 500 €	400 549 500 €
181 - Prévention des risques	849 354 779 €	839 124 779 €
Titre 2 : Dépenses de personnel	45 887 596 €	45 887 596 €
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	743 214 197 €	741 114 197 €
Titre 5 : Dépenses d'investissement	5 600 513 €	5 600 513 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	54 652 473 €	46 522 473 €
203 - Infrastructures et services de transports	3 209 094 690 €	3 141 524 082 €
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	463 476 950 €	462 769 185 €
Titre 5 : Dépenses d'investissement	134 602 648 €	131 601 601 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	2 611 015 092 €	2 547 153 296 €
205 - Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	158 117 455 €	158 117 455 €
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	52 127 455 €	52 107 455 €
Titre 5 : Dépenses d'investissement	10 295 000 €	9 915 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	95 695 000 €	96 095 000 €
217 - Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	2 994 046 648 €	3 037 033 969 €
Titre 2 : Dépenses de personnel	2 788 417 115 €	2 788 417 115 €
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	193 191 230 €	226 481 588 €
Titre 5 : Dépenses d'investissement	767 980 €	10 464 943 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	11 670 323 €	11 670 323 €
345 - Service public de l'énergie	3 043 920 452 €	3 043 920 452 €
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	17 834 970 €	17 834 970 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	3 026 085 482 €	3 026 085 482 €
Total Mission EDM	11 344 998 925 €	11 309 179 384 €
Titre 2 : Dépenses de personnel	2 834 304 711 €	2 834 304 711 €
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	2 023 072 597 €	2 053 162 278 €
Titre 5 : Dépenses d'investissement	154 745 982 €	161 123 430 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	6 331 867 407 €	6 259 580 737 €
Titre 7 : Dépenses d'opérations financières	1 008 228 €	1 008 228 €



Mission Cohésion des Territoires

Numéro et intitulé de programme et du titre	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
109 - Aide à l'accès au logement	14 256 200 000 €	14 256 200 000 €
Titre 6: Dépenses d'intervention	14 256 200 000 €	14 256 200 000 €
112 - Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire	194 316 866 €	253 232 149 €
Titre 2: Dépenses de personnel	20 102 791 €	20 102 791 €
Titre 3: Dépenses de fonctionnement	13 770 240 €	13 770 240 €
Titre 6: Dépenses d'intervention	160 443 835 €	219 359 118 €
135 - Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	318 077 968 €	308 077 968 €
Titre 3: Dépenses de fonctionnement	88 126 196 €	88 826 196 €
Titre 5: Dépenses d'investissement	5 445 775 €	5 445 775 €
Titre 6: Dépenses d'intervention	224 505 997 €	213 805 997 €
147 - Politique de la ville	428 623 599 €	428 623 599 €
Titre 2: Dépenses de personnel	19 966 354 €	19 966 354 €
Titre 3: Dépenses de fonctionnement	32 381 318 €	32 381 318 €
Titre 5: Dépenses d'investissement	200 000 €	200 000 €
Titre 6: Dépenses d'intervention	373 494 925 €	373 494 925 €
Titre 7: Dépenses d'opérations financières	2 581 002 €	2 581 002 €
162 - Interventions territoriales de l'État	33 908 465 €	27 308 465 €
Titre 3: Dépenses de fonctionnement	2 190 331 €	2 131 307 €
Titre 6: Dépenses d'intervention	31 718 134 €	25 177 158 €
177 - Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	1 953 693 863 €	1 953 693 863 €
Titre 3: Dépenses de fonctionnement	188 657 €	188 657 €
Titre 6: Dépenses d'intervention	1 953 505 206 €	1 953 505 206 €
Total mission CT	17 184 820 761 €	17 227 136 044 €
Titre 2: Dépenses de personnel	40 069 145 €	40 069 145 €
Titre 3: Dépenses de fonctionnement	136 656 742 €	137 297 718 €
Titre 5: Dépenses d'investissement	5 645 775 €	5 645 775 €
Titre 6: Dépenses d'intervention	16 999 868 097 €	17 041 542 404 €
Titre 7: Dépenses d'opérations financières	2 581 002 €	2 581 002 €

Mission Recherche et Enseignement supérieur

Numéro et intitulé de programme et du titre	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
190 - Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	1 761 452 463 €	1 734 154 531 €
Titre 3: Dépenses de fonctionnement	1 611 353 533 €	1 611 353 533 €
Titre 6: Dépenses d'intervention	100 500 000 €	94 336 726 €
Titre 7: Dépenses d'opérations financières	49 598 930 €	28 464 272 €
Total mission Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	1 761 452 463 €	1 734 154 531 €
Titre 3: Dépenses de fonctionnement	1 611 353 533 €	1 611 353 533 €
Titre 6: Dépenses d'intervention	100 500 000 €	94 336 726 €
Titre 7: Dépenses d'opérations financières	49 598 930 €	28 464 272 €

Mission Régimes sociaux et de retraite

Numéro et intitulé de programme et du titre	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
197 - Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	824 315 764 €	824 315 764 €
Titre 3: Dépenses de fonctionnement	11 142 241 €	11 142 241 €
Titre 6: Dépenses d'intervention	813 173 523 €	813 173 523 €
198 - Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	4 119 817 163 €	4 119 817 163 €
Titre 6: Dépenses d'intervention	4 119 817 163 €	4 119 817 163 €
Total mission Régimes sociaux et de retraite	4 944 132 927 €	4 944 132 927 €
Titre 3: Dépenses de fonctionnement	11 142 241 €	11 142 241 €
Titre 6: Dépenses d'intervention	4 932 990 686 €	4 932 990 686 €



Mission Transition Énergétique

Numéro et intitulé de programme et du titre	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
764 - Soutien à la transition énergétique	5 542 317 223 €	5 542 317 223 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	5 542 317 223 €	5 542 317 223 €
765 - Engagements financiers liés à la transition énergétiques	1 642 000 000 €	1 642 000 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	1 642 000 000 €	1 642 000 000 €
Total mission transition énergétique	7 184 317 223 €	7 184 317 223 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	7 184 317 223 €	7 184 317 223 €

Mission Services Nationaux de Transports Conventionnés de Voyageurs

Numéro et intitulé de programme et du titre	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
785 - Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	301 900 000 €	301 900 000 €
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	1 500 000 €	1 500 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	300 400 000 €	300 400 000 €
786 - Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	81 300 000 €	81 300 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	81 300 000 €	81 300 000 €
Total mission Services Nationaux de Transports Conventionnés de Voyageurs	383 200 000 €	383 200 000 €
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	1 500 000 €	1 500 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	381 700 000 €	381 700 000 €

Mission Aide à l'Acquisition de Véhicules Propres

Numéro et intitulé de programme et du titre	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
791 - Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres	266 000 000 €	266 000 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	266 000 000 €	266 000 000 €
792 - Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	122 000 000 €	122 000 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	122 000 000 €	122 000 000 €
Total mission Aide à l'Acquisition de Véhicules Propres	388 000 000 €	388 000 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	388 000 000 €	388 000 000 €

Mission Financement des Aides aux Collectivité pour l'Électrification rurale

Numéro et intitulé de programme et du titre	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
793 - Électrification rurale	352 800 000 €	352 800 000 €
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	1 200 000 €	1 200 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	351 600 000 €	351 600 000 €
794 - Opérations de maîtrise de la demande d'électricité, de production d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées, déclarations d'utilité publique et intempéries	7 200 000 €	7 200 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	7 200 000 €	7 200 000 €
Total mission Financement des Aides aux Collectivité pour l'Électrification rurale	360 000 000 €	360 000 000 €
Titre 3 : Dépenses de fonctionnement	1 200 000 €	1 200 000 €
Titre 6 : Dépenses d'intervention	358 800 000 €	358 800 000 €

Budget annexe contrôle et exploitation aériens (BACEA)

Numéro et intitulé de programme et du titre	Autorisations d'engagements	Crédits de paiement
612 - Navigation aérienne	531 854 892 €	531 854 892 €
Hors Titre 2	531 854 892 €	531 854 892 €
613 - Soutien aux prestations de l'aviation civile	1 556 269 549 €	1 556 269 549 €
Hors Titre 2	352 739 639 €	352 739 639 €
Titre 2	1 203 529 910 €	1 203 529 910 €
614 - Transports aériens, surveillance et certification	43 425 234 €	43 425 234 €
Hors Titre 2	43 425 234 €	43 425 234 €
Total BACEA	2 131 549 675 €	2 131 549 675 €
Hors Titre 2	928 019 765 €	928 019 765 €
Titre 2	1 203 529 910 €	1 203 529 910 €



Annexe II

La loi de finances rectificative 2018-1104 du 10 décembre 2018

Ministère de la Transition Écologique et Solidaire

Missions	Programme	Libellé	T2/HT2	LFR du 10 décembre 2018	
				AE	CP
EDMD	113	Paysages, eau et biodiversité	HT2	-4 421 830 €	-4 421 830 €
	159	Expertise, information géographique et météorologie	HT2	-5 511 206 €	-5 481 018 €
	174	Énergie, climat et après-mines	HT2	25 501 645 €	85 501 645 €
	181	Prévention des risques	HT2	-41 727 252 €	-41 420 352 €
	<i>dont annulation suite redéploiement crédits PIA</i>			-25 000 000 €	-25 000 000 €
	203	Infrastructures et services de transports	HT2	-91 931 538 €	-89 904 419 €
	205	Affaires maritimes	HT2	-2 299 066 €	-2 299 066 €
	217	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	HT2	-5 224 706 €	-6 514 326 €
345	Service public de l'énergie	HT2	73 986 107 €	-50 057 438 €	
Total EDMD			HT2	-76 627 846 €	-139 596 804 €
Recherche et enseignement supérieur	190	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	HT2	-14 114 094 €	-14 264 094 €
Total Recherche et enseignement supérieur			HT2	-14 114 094 €	-14 264 094 €
Régimes sociaux et de retraite	198	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	HT2	115 510 772 €	115 510 772 €
Total Régimes sociaux et de retraite			HT2	115 510 772 €	115 510 772 €
Transition énergétique	764	Soutien à la transition énergétique	HT2	-594 646 167 €	-594 646 167 €
Aides à l'acquisition de véhicules propres	792	Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	HT2	77 418 712 €	77 418 712 €
Total Comptes d'affectation spéciale			HT2	-517 227 455 €	-517 227 455 €
Contrôle et exploitation aériens	612	Navigation aérienne	HT2	15 925 463 €	15 925 463 €
	613	Soutien aux prestations de l'aviation civile	HT2	-15 925 463 €	-15 925 463 €
Total BACEA			HT2	0 €	0 €
Total MTES			HT2	-492 458 623 €	-555 577 581 €



Ministère de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les Collectivités Territoriales

Missions	Programme	Libellé	T2/HT2	LFR du 10 décembre 2018		
				AE	CP	
Cohésion des territoires	109	Aide à l'accès au logement	HT2	90 000 000 €	90 000 000 €	
	112	Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire	HT2	-5 149 216 €	-6 916 675 €	
			T2	-89 063 €	-89 063 €	
	135	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	HT2	-13 242 339 €	-9 442 339 €	
	<i>dont annulation suite redéploiement crédits PIA</i>				-7 000 000 €	-7 000 000 €
	147	Politique de la ville	HT2	-12 259 717 €	-12 259 717 €	
			T2	-73 025 €	-73 025 €	
	162	Intervention territoriale de l'État	HT2	-1 017 254 €	-819 254 €	
177	Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	HT2	60 238 007 €	60 238 007 €		
Total Mission MCT			HT2	118 569 481 €	120 800 021 €	
			T2	-162 088 €	-162 088 €	

Détail des redéploiements PIA

Programme du rétablissement de crédit	Action contributrice	Montant	Programme reversant	Action cible	Montant
181	Démonstrateurs et territoires d'innovation de grande ambition, volet Démonstrateurs (PIA 1 et 2)	21 000 000 €	172	Equipex PIA 2	21 000 000 €
		4 000 000 €			4 000 000 €
135	Rénovation thermique des logements privés - prime exceptionnelle	4 000 000 €	129	Transition numérique de l'État et modernisation de l'action publique	4 000 000 €
	Ville de demain	3 000 000 €			3 000 000 €
Total		32 000 000 €	Total		32 000 000 €



L'exécution budgétaire 2018 en AE - MTES et MCTRCT

Ministère de la transition écologique et solidaire

I - Budget général

Mission	Programme	Libellé	Article de regroupement	Crédits ouverts*	AE disponibles**	AE consommés	AE non consommées	Taux de consommation	
EDMD	113	Paysages, eau et biodiversité	2	182 262 533 €	178 612 397 €	150 114 689 €	28 497 708 €	84,04 %	
	159	Expertise, information géographique et météorologie	2	512 891 191 €	512 433 986 €	512 194 750 €	239 236 €	99,95 %	
	174	Energie, climat et après-mines	2	452 599 630 €	452 215 290 €	442 793 340 €	9 421 950 €	97,92 %	
	181	Prévention des risques	1	38 587 596 €	38 587 596 €	38 243 961 €	343 635 €	99,11 %	
			2	807 557 683 €	798 594 091 €	781 362 813 €	17 231 278 €	97,84 %	
	Total 181 (1)				846 145 279 €	837 181 687 €	819 606 774 €	17 574 913 €	97,90 %
	203	Infrastructures et services de transports	2	5 721 857 253 €	5 708 726 380 €	4 950 103 696 €	758 622 684 €	86,71 %	
	205	Affaires maritimes	2	163 547 378 €	162 706 376 €	160 420 326 €	2 286 050 €	98,59 %	
	217	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	1	2 817 419 718 €	2 817 419 718 €	2 785 597 637 €	31 822 081 €	98,87 %	
			2	207 424 433 €	196 711 543 €	194 037 007 €	2 674 536 €	98,64 %	
Total 217				3 024 844 151 €	3 014 131 261 €	2 979 634 644 €	34 496 617 €	98,86 %	
	345	Service public de l'énergie	2	3 563 906 559 €	3 563 906 559 €	3 096 139 629 €	467 766 930 €	86,87 %	
Total missions EDMD			1	2 856 007 314 €	2 856 007 314 €	2 823 841 598 €	32 165 716 €	98,87 %	
			2	11 612 046 660 €	11 573 906 621 €	10 287 166 250 €	1 286 740 371 €	88,88 %	
<i>(1) Neutralisation des rétablissements de crédits PIA par augmentation de la ressource et de la consommation de + 25M€ sur le P181 HT2</i>									
Recherche et Enseignement supérieur	190	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	2	1 747 472 259 €	1 743 949 769 €	1 743 903 241 €	46 528 €	100,00 %	
Total mission Recherche et Enseignement supérieur			2	1 747 472 259 €	1 743 949 769 €	1 743 903 241 €	46 528 €	100,00 %	
Régimes sociaux et de retraite	197	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	2	824 315 764 €	824 315 764 €	824 315 764 €	0 €	100,00 %	
	198	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	2	4 246 823 343 €	4 246 823 343 €	4 246 823 343 €	0 €	100,00 %	
Total mission régimes sociaux et de retraite			2	5 071 139 107 €	5 071 139 107 €	5 071 139 107 €	0 €	100,00 %	
Total missions Budget général			1	2 856 007 314 €	2 856 007 314 €	2 823 841 598 €	32 165 716 €	98,87 %	
			2	18 430 658 026 €	18 388 995 497 €	17 102 208 598 €	1 286 786 899 €	93,00 %	
Total général missions Budget général				21 286 665 340 €	21 245 002 811 €	19 926 050 196 €	1 318 952 615 €	93,79 %	



II – Budget annexe contrôle et exploitation aériens

Mission	Programme	Libellé	Article de regroupement	Crédits ouverts*	AE disponibles**	AE consommés	AE non consommées	Taux de consommation
Contrôle et exploitation aériens	612	Navigation aérienne	2	647 342 742 €	647 342 742 €	607 638 010 €	39 704 732 €	93,87 %
	613	Soutien aux prestations de l'aviation civile	1	1 194 239 309 €	1 194 239 309 €	1 182 879 759 €	11 359 550 €	99,05 %
			2	339 827 173 €	339 827 173 €	338 843 071 €	984 102 €	99,71 %
	Total 613				1 534 066 482 €	1 534 066 482 €	1 521 722 830 €	12 343 652 €
	614	Transports aériens, surveillance et certification	2	52 141 139 €	52 141 139 €	49 452 902 €	2 688 237 €	94,84 %
Total BACEA			1	1 194 239 309 €	1 194 239 309 €	1 182 879 759 €	11 359 550 €	99,05 %
			2	1 039 311 053 €	1 039 311 053 €	995 933 983 €	43 377 070 €	95,83 %
Total général BACEA				2 233 550 362 €	2 233 550 362 €	2 178 813 742 €	54 736 620 €	97,55 %

III – Comptes spéciaux

Mission	Programme	Libellé	Article de regroupement	Crédits ouverts*	AE disponibles**	AE consommés	AE non consommées	Taux de consommation
Transition énergétique	764	Soutien à la transition énergétique	2	4 947 804 817 €	4 947 804 817 €	4 943 413 136 €	4 391 681 €	99,91 %
	765	Engagements financiers liés à la transition énergétique	2	1 642 873 010 €	1 642 873 010 €	1 627 992 004 €	14 881 006 €	99,09 %
Total CAS TE			2	6 590 677 827 €	6 590 677 827 €	6 571 405 140 €	19 272 687 €	99,71 %
Services nationaux de transports conventionnés de voyageurs	785	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	2	577 447 625 €	577 395 528 €	576 404 527 €	991 001 €	99,83 %
	786	Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	2	162 600 000 €	162 600 000 €	162 600 000 €	0 €	100,00 %
Total CAS SNTCV			2	740 047 625 €	739 995 528 €	739 004 527 €	991 001 €	99,87 %
Aides à l'acquisition de véhicules propres	791	Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres	2	266 000 000 €	261 488 598 €	183 577 066 €	77 911 532 €	70,20 %
	792	Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	2	365 000 000 €	365 000 000 €	365 000 000 €	0 €	100,00 %
Total CAS AAVP			2	631 000 000 €	626 488 598 €	548 577 066 €	77 911 532 €	87,56 %
Financement des aides aux collectivités pour l'électrification rurale	793	Électrification rurale	2	409 703 000 €	406 251 555 €	387 517 668 €	18 733 887 €	95,39 %
	794	Opérations de maîtrise de la demande d'électricité, de production d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées, déclarations d'utilité publique et intempéries	2	15 728 652 €	14 596 968 €	-200 758 €	14 797 726 €	-1,38 %
Total CAS FACE			2	425 431 652 €	420 848 523 €	387 316 909 €	33 531 614 €	92,03 %
Charles de Gaulle express	869	Prêt à la société concessionnaire de la liaison express entre Paris et l'aéroport Paris-Charles de Gaulle	2	1 700 000 000 €	1 700 000 000 €	1 700 000 000 €	0 €	100,00 %
Total Compte de concours financier « CDG Express »			2	1 700 000 000 €	1 700 000 000 €	1 700 000 000 €	0 €	100,00 %
Total Comptes spéciaux			2	10 087 157 104 €	10 078 010 476 €	9 946 303 642 €	131 706 834 €	98,69 %
Total MTES			1	4 050 246 623 €	4 050 246 623 €	4 006 721 357 €	43 525 266 €	98,93 %
			2	29 557 126 183 €	29 506 317 027 €	28 044 446 223 €	1 461 870 804 €	95,05 %
Total général MTES				33 607 372 806 €	33 556 563 650 €	32 051 167 580 €	1 505 396 069 €	95,51 %
Total général MTES (Hors BACEA)				31 373 822 444 €	31 323 013 287 €	29 872 353 838 €	1 450 659 449 €	95,37 %



Ministère de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les Collectivités Territoriales

Budget général

Mission	Programme	Libellé	Article de regroupement	Crédits ouverts*	AE disponibles**	AE consommés	AE non consommées	Taux de consommation
Cohésion des territoires	109	Aide à l'accès au logement	2	14 346 210 000 €	14 346 210 000 €	14 346 210 000 €	0 €	100,00 %
	112	Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire	1	20 381 870 €	20 381 870 €	20 163 334 €	218 536 €	98,93 %
			2	177 521 887 €	138 595 370 €	132 011 036 €	6 584 334 €	95,25 %
	Total 112			197 903 757 €	158 977 240 €	152 174 370 €	6 802 870 €	95,72 %
	135	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat (2)	2	1 158 907 384 €	746 491 830 €	701 009 063 €	45 482 767 €	93,91 %
	147	Politique de la ville	1	2 172 458 €	2 172 458 €	1 699 144 €	473 314 €	78,21 %
			2	398 849 987 €	398 701 667 €	398 462 867 €	238 800 €	99,94 %
	Total 147			401 022 445 €	400 874 125 €	400 162 011 €	712 114 €	99,82 %
162		2	59 442 514 €	59 442 514 €	49 191 525 €	10 250 989 €	82,75 %	
177	Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	2	2 078 352 372 €	2 078 275 636 €	2 075 213 820 €	3 061 816 €	99,85 %	
Total Mission MCT (hors mission Relations avec les collectivités territoriales)			1	22 554 328 €	22 554 328 €	21 862 478 €	691 850 €	96,93 %
			2	18 219 284 144 €	17 767 717 018 €	17 702 098 311 €	65 618 707 €	99,63 %
Total général MCTRCT				18 241 838 472 €	17 790 271 346 €	17 723 960 789 €	66 310 557 €	99,63 %

(2) Neutralisation des rétablissements de crédits PIA par augmentation de la ressource et de la consommation de + 7M€ sur le P135

(*) crédits ouverts = LFI + reports + fonds de concours et attributions de produits +(-) virements + ouvertures de crédits - Décrets d'annulation +(-) fongibilité asymétrique + LFR

(**) AE disponibles = AE ouverts - blocages sur AE antérieurs - clôtures de tranche conditionnelle



Annexe IV

L'exécution budgétaire 2018 en CP - MTES et MCTRCT

Ministère de la transition écologique et solidaire

Budget général

Mission	Programme	Libellé	Article de regroupement	Crédits ouverts*	CP consommés	CP non consommés	Taux de consommation	
EDMD	113	Paysages, eau et biodiversité	2	181 509 063 €	150 834 333 €	30 674 730 €	83,10 %	
	159	Expertise, information géographique et météorologie	2	508 135 212 €	507 415 551 €	719 661 €	99,86 %	
	174	Energie, climat et après-mines	2	514 567 061 €	502 587 475 €	11 979 587 €	97,67 %	
	181	Prévention des risques	1	38 587 596 €	38 243 961 €	343 635 €	99,11 %	
			2	805 454 505 €	779 618 615 €	25 835 890 €	96,79 %	
	Total 181 (1)				844 042 101 €	817 862 576 €	26 179 525 €	96,90 %
	203	Infrastructures et services de transports	2	5 530 706 393 €	5 399 084 900 €	131 621 493 €	97,62 %	
	205	Affaires maritimes	2	163 593 983 €	162 789 971 €	804 012 €	99,51 %	
	217	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	1	2 817 419 718 €	2 785 597 637 €	31 822 081 €	98,87 %	
			2	249 246 666 €	239 576 278 €	9 670 388 €	96,12 %	
Total 217				3 066 666 384 €	3 025 173 915 €	41 492 469 €	98,65 %	
	345	Service public de l'énergie	2	2 995 003 375 €	2 976 675 074 €	18 328 301 €	99,39 %	
Total missions EDMD			1	2 856 007 314 €	2 823 841 598 €	32 165 716 €	98,87 %	
			2	10 948 216 258 €	10 718 582 197 €	229 634 062 €	97,90 %	
<i>(1) Neutralisation des rétablissements de crédits PIA par augmentation de la ressource et de la consommation de + 25M € sur le P181 HT2</i>								
Recherche et Enseignement supérieur	190	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	2	1 720 015 603 €	1 717 515 930 €	2 499 673 €	99,85 %	
Total mission Recherche et Enseignement supérieur			2	1 720 015 603 €	1 717 515 930 €	2 499 673 €	99,85 %	
Régimes sociaux et de retraite	197	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	2	824 315 764 €	824 315 764 €	0 €	100,00 %	
	198	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	2	4 246 823 343 €	4 246 823 343 €	0 €	100,00 %	
Total mission régimes sociaux et de retraite			2	5 071 139 107 €	5 071 139 107 €	0 €	100,00 %	
Total missions Budget général			1	2 856 007 314 €	2 823 841 598 €	32 165 716 €	98,87 %	
			2	17 739 370 968 €	17 507 237 234 €	232 133 735 €	97,90 %	
Total général missions Budget général				20 595 378 282 €	20 331 078 832 €	264 299 451 €	98,87 %	



II – Budget annexe contrôle et exploitation aériens

Mission	Programme	Libellé	Article de regroupement	Crédits ouverts*	CP consommés	CP non consommés	Taux de consommation
Contrôle et exploitation aériens	612	Navigation aérienne	2	617 956 500 €	606 826 190 €	11 130 310 €	98,20 %
	613	Soutien aux prestations de l'aviation civile	1	1 194 239 309 €	1 182 879 759 €	11 359 550 €	99,05 %
			2	337 743 759 €	334 493 857 €	3 249 902 €	99,04 %
	Total 613				1 531 983 068 €	1 517 373 616 €	14 609 452 €
	614	Transports aériens, surveillance et certification	2	51 072 085 €	50 017 699 €	1 054 386 €	97,94 %
Total BACEA			1	1 194 239 309 €	1 182 879 759 €	11 359 550 €	99,05 %
			2	1 006 772 344 €	991 337 746 €	15 434 598 €	98,47 %
Total général BACEA				2 201 011 653 €	2 174 217 505 €	26 794 148 €	98,78 %

III – Comptes spéciaux

Mission	Programme	Libellé	Article de regroupement	Crédits ouverts*	CP consommés	CP non consommés	Taux de consommation
Transition énergétique	764	Soutien à la transition énergétique	2	4 948 611 056 €	4 943 204 324 €	5 406 732 €	99,89 %
	765	Engagements financiers liés à la transition énergétique	2	1 642 873 010 €	1 627 992 004 €	14 881 006 €	99,09 %
Total CAS TE			2	6 591 484 066 €	6 571 196 328 €	20 287 738 €	99,69 %
Services nationaux de transports conventionnés de voyageurs	785	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	2	577 956 010 €	545 382 823 €	32 573 187 €	94,36 %
	786	Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	2	162 600 000 €	162 600 000 €	0 €	100,00 %
Total CAS SNTCV			2	740 556 010 €	707 982 823 €	32 573 187 €	95,60 %
Aides à l'acquisition de véhicules propres	791	Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres	2	266 000 000 €	185 818 093 €	80 181 907 €	69,86 %
	792	Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	2	365 000 000 €	365 000 000 €	0 €	100,00 %
Total CAS AAVP			2	631 000 000 €	550 818 093 €	80 181 907 €	87,29 %
Financement des aides aux collectivités pour l'électrification rurale	793	Électrification rurale	2	647 291 709 €	348 443 455 €	298 848 254 €	53,83 %
	794	Opérations de maîtrise de la demande d'électricité, de production d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées, déclarations d'utilité publique et intempéries	2	15 994 063 €	999 939 €	14 994 124 €	6,25 %
Total CAS FACE			2	663 285 772 €	349 443 394 €	313 842 378 €	52,68 %
Charles de Gaulle express	869	Prêt à la société concessionnaire de la liaison express entre Paris et l'aéroport Paris-Charles de Gaulle	2	0 €	0 €	0 €	0,00 %
Total Compte de concours financier "CDG Express"			2	0 €	0 €	0 €	0,00 %
Total Comptes spéciaux			2	8 626 325 848 €	8 179 440 638 €	446 885 210 €	94,82 %
Total MTES			1	4 050 246 623 €	4 006 721 357 €	43 525 266 €	98,93 %
			2	27 372 469 160 €	26 678 015 618 €	694 453 543 €	97,46 %
Total général MTES				31 422 715 783 €	30 684 736 975 €	737 978 809 €	97,65 %
Total général MTES (Hors BACEA)				29 221 704 130 €	28 510 519 470 €	711 184 661 €	97,57 %



Ministère de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les Collectivités Territoriales

Budget général

Mission	Programme	Libellé	Article de regroupement	Crédits ouverts*	CP consommés	CP non consommés	Taux de consommation
Cohésion des territoires	109	Aide à l'accès au logement	2	14 346 216 500 €	14 346 216 500 €	0 €	100,00 %
	112	Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire	1	20 381 870 €	20 163 334 €	218 536 €	98,93 %
			2	239 993 912 €	220 247 182 €	19 746 730 €	91,77 %
	Total 112			260 375 782 €	240 410 516 €	19 965 266 €	92,33 %
	135	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat ⁽²⁾	2	855 326 981 €	691 955 061 €	163 371 920 €	80,90 %
	147	Politique de la ville	1	2 172 458 €	1 699 144 €	473 314 €	78,21 %
			2	399 219 646 €	397 498 499 €	1 721 147 €	99,57 %
	Total 147			401 392 104 €	399 197 643 €	2 194 461 €	99,45 %
	162		2	68 753 955 €	55 716 413 €	13 037 542 €	81,04 %
	177	Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	2	2 109 941 291 €	2 099 472 593 €	10 468 698 €	99,50 %
Total Mission MCT (hors mission Relations avec les collectivités territoriales)			1	22 554 328 €	21 862 478 €	691 850 €	96,93 %
			2	18 019 452 285 €	17 811 106 248 €	208 346 037 €	98,84 %
Total général MCTRCT				18 042 006 613 €	17 832 968 726 €	209 037 887 €	98,84 %

(2) Neutralisation des rétablissements de crédits PIA par augmentation de la ressource et de la consommation de + 7M€ sur le P135

(*) crédits ouverts = LFI + reports + fonds de concours et attributions de produits +(-) virements + ouvertures de crédits - Décrets d'annulation +(-) fongibilité asymétrique + LFR



Les clés de correspondance des indicateurs fixés par l'arrêté du 22 décembre 2017

Indicateurs du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle

1° Conditions générales d'emploi	a) Effectifs	Effectifs physiques et en ETP selon le statut (fonctionnaires, contractuels, ouvriers d'État et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et pour les contractuels par type de contrat Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	Partie 2A2 à 2A10
	b) Embauches et départs	Nombre d'agents fonctionnaires recrutés : - par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) - par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement sans concours, par la voie du Pacte, au titre des emplois réservés)	Partie 2C1
		- Nombre d'agents contractuels recrutés par niveau et par type de contrat	
		- Nombre d'affectations en provenance d'un autre ministère (mise à disposition, accueil en détachement d'agents relevant de corps extérieurs au ministère, intégration directe d'agents relevant de corps extérieurs au ministère)	
		- Nombre d'apprentis recrutés	
	- Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé	Partie 2C2 à 2C5	
	Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance : - départs définitifs de personnes fonctionnaires : retraite et âge moyen de départ à la retraite (distinguer catégories actifs et sédentaires), décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, révocation, concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive - départs définitifs de personnels contractuels : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ; - départs temporaires d'agents fonctionnaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ; - départs temporaires d'agents contractuels : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois.		
	- Effectifs physiques au 31/12 des emplois supérieurs et dirigeants		Partie 10D
	- Flux annuels de primonominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)		Partie 2E1
	c) Positionnement	- Nombre des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)	Partie 2E1
d) Promotions	Nombre d'agents promouvables par grade	Partie 2F	
	Répartition des agents promus par grade		
	Durée moyenne entre deux promotions		
	Promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude. Avancement de grade : pourcentage de promus sur le nombre de promouvables, le cas échéant répartis par examen professionnel, concours professionnel, choix. Part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante/mobilité sortante)	Partie 2C6	
	Taux de mobilité géographique, catégorielle, fonctionnelle, structurelle	Partie 2E2	
2° Rémunérations	Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.	Partie 2E2	
	Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ; rémunérations par décile. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	Partie 3A Partie 3B	



3° Formation		Nombre moyen par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) de jours de formation initiale statutaire et de jours de formation professionnelle continue (T1-T2-T3). Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.	Partie 5A4
4° Organisation et temps de travail	a) Organisation	Répartition des effectifs selon les cycles de travail (forfait, cycle annuel, hebdomadaire, autre cycle) au 31/12	
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end (avec définition) au 31/12	
		Nombre d'agents soumis à des astreintes au 31/12, nombre d'intervention et d'heures d'intervention au cours de l'année	Partie 2B3
		Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail par catégorie hiérarchique au 31/12	Partie 2B4
	b) Temps partiel	Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique au 31/12 : sur emploi à temps complet : - temps plein; temps partiel par quotité de travail	Partie 2B1
		Sur emploi à temps incomplet (agents contractuels) par tranche de durée hebdomadaire du travail (moins de 17 h 30, 17 h 30 à moins de 28 h, 28 h ou plus)	
		Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Partie 2B2
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	
	c) Compte épargne temps	Répartition par catégorie hiérarchique du : - nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31/12, dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année	
		- Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps au cours de l'année	
		- Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne temps au 31/12, dont nombre de jours versés au cours de l'année	
	d) Heures supplémentaires	- Nombre de jours des comptes épargne temps consommés au cours de l'année par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)	
		- dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écrites - nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées et nombre d'heures supplémentaires rémunérées.	Partie 3D Partie 3C
	e) congés	Nombre de jours de congés (congés annuels, RTT, jours de fractionnement) : - accordés (par type de congés); - pris (total); - non pris et non versés au CET (total);	
- nombre d'autres jours de congés accordés à l'ensemble du personnel au sein d'un même établissement (par exemple : jours fériés locaux).			
f) Absences au travail (hors absences pour raison de santé)	Nombre d'agents et nombre total de journées d'absence par motif par âge : - congé de maternité et d'adoption; - congé de paternité et d'accueil; - autorisations d'absence autres que celles accordées au titre des articles 13 et 15 du décret n° 82-447 : pour événements familiaux, concours et examens, etc; Prise de congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique : - nombre d'agents ayant pris un congé; - nombre de jours de congés pris en moyenne par agent en comparaison du nombre de jours de congés théoriques;	Partie 8B	
	Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille; mise en disponibilité par motif (accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle); suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés;	Partie 8C	
	Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental.	Partie 8A	
5° Conditions de travail	Nombre d'accidents de travail au cours de l'année (taux de fréquence des accidents du travail); nombre de maladies professionnelles; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).	Partie 7B	
6° Absences au travail pour raison de santé	Répartition par tranches d'âge du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des contractuels sur emploi permanent selon les motifs suivants : - maladie ordinaire; - longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (contractuels); - congé de longue durée; - accident du travail imputable au service; - accident du travail pour raison de trajet; - maladie professionnelle; - disponibilité d'office (État de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions).	Partie 7C	



Autres Indicateurs

1° Plafond d'emploi	Rappel du plafond ministériel d'emploi autorisés en ETPT	Partie 1C
2° Pyramide des âges	Pyramide des âges de la structure au 31 décembre de l'année par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Partie 2A11
	Pyramide des âges de la structure au 31 décembre de l'année par type de statut (CDI, CDD)	
3° Répertoire des métiers	Existence d'un répertoire ministériel et si oui, date de dernière mise à jour	Partie 6D
4° Agents contractuels	Nombre d'agents contractuels (effectifs physiques, ETP, données par sexe) répartis de la manière suivante : - agents contractuels sur emplois permanents, par type de besoins (en fonction des articles de la loi) et type de contrat (CDI, CDD) ; - agents contractuels recrutés pour des besoins temporaires, par type de besoins. Distinguer les agents non titulaires à temps incomplet.	Partie 2A5
	Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année.	Partie 2F7
	Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012.	Partie 2E1
	Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation. Répartition des titularisations par sexe et par catégorie hiérarchique (A/B/C)	Partie 2E1
5° Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées	Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps.	Partie 2D3
	Évolution du taux d'emploi sur trois ans.	
6° Tutelle des ministères sur leurs opérateurs	Nombre d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires. Effectifs globaux par type d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires. Parmi ces effectifs : part des agents issus de corps du ministère de tutelle, de corps d'autres ministères toutes voies confondues (affectation, détachement, mise à disposition), agents contractuels.	
7° Flux entrants par sexe, par catégorie, par corps, par voie d'accès	Voir rapport de situation comparée.	Partie 2C1
8° Flux sortants par sexe, par catégorie, par corps, par voie d'accès	Voir rapport de situation comparée.	Partie 2C2
9° Avancements par sexe	Voir rapport de situation comparée.	Partie 2F
10° Mobilité	Nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre total de postes publiés par la structure.	Partie 2C6.5
	Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP.	Partie 2C6.6
11° Rémunérations	Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) par programme.	Partie 3A5
	Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par genre.	
12° Risques professionnels	Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service.	Partie 7B1
	Nombre de décès imputables au service.	
	Nombre d'accidents du travail.	
	Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (préciser : permanente ou temporaire).	Partie 7A2
	Taux de couverture des agents par un médecin de prévention.	
	Coût de la formation des membres des CHSCT	Partie 11A4
	Pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours	
	Nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au nombre total d'agents, en distinguant : congé pour maladie ordinaire, congé de longue maladie/congé de longue durée, accident du travail, maladie professionnelle.	Partie 7C
	Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents.	
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant du personnel, avec/sans arrêt de travail, émanant des usagers avec/sans arrêt de travail).	Partie 2C4	
Taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.		



13° Formation	a) Formation continue	Nombre de journées de formation par catégorie, par sexe et par type d'action (T1, T2, T3).	Partie 5A4	
		Coût de la formation par catégorie et par sexe	Partie 5A5	
	b) Formation initiale statutaire	Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation, par sexe, et par catégorie	Partie 5A4	
		Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation par tranche d'âge		
		Nombre d'agents en formation initiale, par catégorie et par sexe : - après un concours externe ; - après un concours interne ; - après un troisième concours ; - après changement de corps au choix ou sur examen professionnel.	Partie 5A4	
14° Relations professionnelles	a) Instances de représentation et de concertation (article 15 du décret no 82-447 modifié).	Niveau de déconcentration des CAP par catégorie statutaire	Partie 11A1	
		Répartition par genre des représentants du personnel (préciser titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CAP).	Partie 10J + 11A4	
		Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CAP).	Partie 11A4	
		Nombre de reconvoqueries du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.	Partie 11A2	
		Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret no 82-447 du 28 mai 1982.		
			Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en application du II de l'article 15 du décret no 82-447 du 28 mai 1982 pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation.	
	b) Congrès et organismes directeurs des syndicats (article 13 du décret no 82-447 modifié).	Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982		
	c) Moyens humains accordés aux syndicats (article 16 du décret no 82-447 modifié).	Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures).		Partie 11D1
		Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS).		
	d) Autres	Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année).		Partie 11D2
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local.		Partie 11E		
Nombre et nature des accords négociés				
15° Action sociale	Exécution n - 1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation (garde d'enfants, CESU, places en crèche, activités parascolaires, logement, restauration, aides financières, loisirs...) et de dépenses (titres II, III et V).		Partie 9B	
	Nombre de bénéficiaires par type de prestation, le cas échéant répartition actifs/retraités, répartition par catégorie et par tranche d'âge en % des effectifs totaux pour chaque groupe.			
	- dépenses d'action sociale (en euros) selon l'origine du financement (interministériel ou ministériel) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.).			



Annexe VI

Lexique

A	
a	An
A	Agents de Catégorie A
AA	Adjoint administratif
AAE	Attaché d'administration de l'État
AAAE	Adjoint administratifs des administrations de l'État
A ADM	Agent de catégorie A administratif
AC	Administration centrale
AC	Administrateur civil
AFB	Agence française pour la biodiversité
AAM	Administrateur des affaires maritimes
AAMP	Agence des aires marines protégées
ACNUSA	Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires
ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise d'énergie
ADS	Application du droit des sols
AE	Autorisations d'engagement
AFITF	Agence de financement des infrastructures de transport de France
AES	Agent d'exploitation spécialisé
AIFMP	Aménagement et infrastructures fluviales, maritimes et portuaires
AIPC	Association des ingénieurs du corps des ponts et chaussées
AIT	Aménagement et infrastructures terrestres
AM	Affaires maritimes
ANAH	Agence nationale de l'habitat
ANCOLS	Agence nationale de contrôle du logement social
ANDRA	Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs
ANGDM	Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs
ANRU	Agence nationale pour la rénovation urbaine
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
AP	Assistant de prévention



APAE	Attaché principal d'administration de l'État
APB	Armement des phares et balises
APEH	Aide aux parents d'enfants handicapés
APPO	Amélioration participative des processus opérationnels
Art.	Article
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASA	Autorisation spéciale d'absence
ASCEE	Association sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
ATAE	Adjointes techniques des administrations de l'État
ATE	Agent technique de l'environnement
A TEC	Agents de catégorie A technique
ATESAT	Assistance technique fournie par l'État aux collectivités pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire
AUE	Architecte urbaniste d'État
AUP	Aménagement, urbanisme et paysage

B

B	Agents de Catégorie B
BACEA	Budget annexe de la mission contrôle et exploitation aériens
BDHS	Bilan du décret hygiène et sécurité
BEASAC	Bureau d'enquêtes et d'analyses pour la sécurité de l'aviation civile
BIEP	Bourse interministérielle de l'emploi public
B TEC	Agents de catégorie B techniques
BOP	Budget opérationnel de programme
BRGM	Bureau de recherches géologiques et minières
BTIV	Bureau de traitement de l'information de vol
BUD	Budget comptabilité

C

C	Agents de Catégorie C
CAEDAD	Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable
C EXP	Agents de Catégorie C d'exploitation
C TEC	Agents de Catégorie C techniques
Cab	Cabinet
CAD	Commission d'avancement et de discipline
CAM	Conseiller des affaires maritimes



CAP	Commission administrative paritaire
CAPP	Commission administrative paritaire préparatoire
CARTO	Cartographiques
CAS	Comité d'aide sociale
CAS	Compte d'affectation spéciale
CAT	commissariat de l'armée de terre
cat.	Catégorie
CCAS	Comité central d'action sociale
CCESS	Conseillère chargée d'études pour le service social
CCHS	Comité central d'hygiène et sécurité
CCP	Commission consultative paritaire
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDTT	Contrôleur divisionnaire des transports terrestres
CE	Chef d'équipe
CE	Classe exceptionnelle
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CED	Chargé d'études documentaires
CEDIP	Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques
CEDP	Chargé d'études documentaires principal
CEI	Centres d'Entretien et d'Intervention
CEIGIPEF	Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
CELRL	Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres
CEREMA	Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement
CERTU	Centre d'études sur les réseaux de transport et l'urbanisme
CESU	Chèque emploi service universel
CET	Compte épargne temps
CETE	Centre d'études techniques de l'Équipement
CETMEF	Centre d'études techniques maritimes et fluviales
CETU	Centre d'études des tunnels
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFDT FP	Confédération française démocratique du travail Fonction Publique
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
CFP	Congés de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens



CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGC	Confédération générale des cadres
CGCV	Comité de gestion des centres de vacances
CGDD	Commissariat général au développement durable
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
CGET	Conseil général à l'égalité des territoires
CGLLS	Caisse de garantie du logement locatif social
CGM	Congés de grave maladie
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT (M)	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ministériel)
CIL	Crédits d'initiative locale
CITEPA	Centre interprofessionnel technique de la pollution atmosphérique
cl.	Classe
CLAS	Comité local d'action sociale
CLD	Congés de longue durée
CLM	Congés de longue maladie
CL EX	Classe exceptionnelle
CL N	Classe normale
CL SUP	Classe supérieure
CMC	Conseiller mobilité-carrière
CMFP	Commission ministérielle pour la formation professionnelle
CMVRH	Centre ministériel de valorisation de ressources humaines
CMO	Congés maladie ordinaire
CNC	Commission nationale de classement
CNPS	Centre national des ponts de secours
CNDP	Commission nationale du débat public
CNT	Confédération nationale du travail
CNTE	Conseil national de la transition écologique
COM	Collectivités d'outre Mer
COPRNM	Conseil d'orientation pour la prévention des risques naturels majeurs
CPII	Centre de prestations et d'ingénierie informatiques
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CP	Crédits de paiement
CP	Conseiller de prévention
CPA	Cessation progressive d'activité
CPCM	Centre de prestations comptables mutualisées



CPER	Contrat de plan État -Région
CPF	Compte personnel de formation
CPPEDMD	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durable
CR	Chargé de recherche du développement durable
CRCAS	Commissions régionales de concertation de l'action sociale
CRDS	Contribution à la réduction de la dette sociale
CRE	Commission de régulation de l'énergie
CRNA	Centre en-route de la navigation aérienne
CROSS	Centre régional opérationnel de surveillance et de sauvetage
CSG	Contribution sociale généralisée
CSS	Comité spécifique de suivi
CT	Comité technique
CTL	Comité technique local
CTM	Comité technique ministériel
CTS	Comité technique spécial
CTS	Crédit de temps syndical
CTT	Contrôleur des transports terrestres
CTSS	conseiller technique de service social
CV	Curriculum vitae
CVRH	Centre de valorisation des ressources humaines

D

DAC	Direction d'administration centrale
DAEI	Direction des affaires européennes et internationales
DAF	Direction des affaires financières
DAFU	Agents contractuels d'études d'urbanisme
DAJ	Direction des affaires juridiques
DAS	Décharge d'activité de service
DATE (emploi)	Directeur de l'administration territoriale de l'État
DCF	Bureau de la coordination de la formation
DDCS	Directions départementales de la cohésion sociale
DDPP	Direction départementale de la protection des populations
DDI	Direction départementale interministérielle
DDT (M)	Directions départementales des territoires (Mer)
DEAL	Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DG	Dialogue de gestion



DGAC	Direction générale de l'aviation civile
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGALN	Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature
DGCCRF	Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
DGEC	Direction générale de l'énergie et du climat
DGFIP	Direction générale des Finances publiques
DGITM	Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer
DGPR	Direction générale de la Prévention des risques
DICOM	Direction de la communication
DIDD	Délégué interministériel au développement durable
DIF	Droit individuel à la formation
DIHAL	Délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement
DIR	Direction interdépartementale des routes
DIRA	Direction interdépartementale des routes Atlantique
DIRIF	Direction interdépartementale des routes Ile-de-France
DIRM	Direction interrégionale de la mer
DIRRECTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi
DM	Direction de la Mer
DMA	Délégation ministérielle à l'accessibilité
DML	Délégué à la mer et au littoral
DOC	Documentaire
DOM	Départements d'Outre-Mer
DOVH	Dossier d'organisation de la Viabilité Hivernale
DPAS	Document pluriannuel de l'action sociale
DPMA	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
DR	Directeur de recherche du développement durable
DRH	Direction des ressources humaines
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRIEA	Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement
DRIEE	Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie
DRIHL	Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement
DSAC	Direction de la sécurité de l'aviation civile
DSAF	Direction des services administratifs et financiers
DSL D	Détachement sans limitation de durée
DSNA	Direction des services de la Navigation aérienne
DSR	Documents stratégiques régionaux



DT BS	Direction territoriale bassin de la Seine
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels

E

EAAM	Élèves administrateurs des affaires maritimes
EEl	Entretien, exploitation, infrastructures
EHPAD	Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
EIVP	École des ingénieurs de la ville de Paris
ENAC	École nationale de l'aviation civile
ENSAM	École nationale de la sécurité et l'administration de la mer
ENIM	Établissement national des invalides de la marine
ENPC	École nationale des ponts et chaussées
ENSM	École nationale supérieure maritime
ENTE	École nationale des techniciens de l'équipement
ENTPE	École nationale des travaux publics de l'État
ENVIR	Environnement
EP	Établissement public
EP	Examen professionnel
EPA	Établissement public à caractère administratif
EPF	Établissement public foncier
EPMP	Établissement public du Marais poitevin
EPP	Elaboration et pilotage politiques publiques
ET	Emploi-type
ETP	Equivalent temps plein
ETPE	Equivalent temps plein emploi
ETPT	Equivalent temps plein travaillé
Exa	Examen
EXT	Externe
Exc-Excep	Exceptionnel

F

FEAMP	Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche
FEETS-FO	Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services - Force ouvrière
FGAF	Fédération générale autonome des fonctionnaires
FGF-FO	Fédération générale des fonctionnaires - Force ouvrière



FGTE - CFDT	Fédération générale des transports et de l'équipement - confédération française démocratique du travail
FIPH	Fonds d'insertion des personnes handicapées
FIPHFP	Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FNASCEE	Fédération nationale des associations sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
FNEE-CGT	Fédération nationale de l'équipement et de l'environnement - Confédération générale du travail
FO	Force Ouvrière
FON	Fonctionnel
FPE	Fonction publique d'État
FSU	Fédération syndicale unitaire
FPT	Fonction publique territoriale
FPTLV	Formation professionnelle tout au long de la vie

G

G1	Groupe 1
GAQ	Gestion administrative et qualité
Géo	Géographique
GIP-ATEN	Groupement d'intérêt public - Atelier technique des espaces naturels
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GN	Grade nouveau
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GRH	Gestion des ressources humaines

H

H	Homme
HCB	Haut conseil des biotechnologies
HCESSIS	Haut commissariat à l'économie sociale et solidaire et à l'innovation sociale
HFDD	Haut fonctionnaire du développement durable
HLM	Habitation à loyer modéré
HS	Heure supplémentaire

I

IADD	Inspecteur de l'administration du développement durable
IAM	Inspecteur des affaires maritimes
IAT	Indemnité d'administration et de technicité



ICNA	Ingénieurs du Contrôle de la Navigation Aérienne
ICPE	Ingénieur en chef des ponts et chaussées
ICPE	Installations classées pour la protection de l'environnement
ICR	Instance de concertation régionale
IESSA	Ingénieurs Electroniciens des Systèmes de la Sécurité Aérienne
IDTPE	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État
IDV	Indemnité de départ volontaire
IFORE	Institut de formation de l'environnement
IFPEN	Institut français du pétrole énergies nouvelles
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IFREMER	Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer
IFSTTAR	Institut français des services et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux
IGAM	Inspection générale des affaires maritimes
IGPEF	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts
IGN	Institut national de l'information géographique et forestière
IM	Indice majoré
IM	Ingénieur des mines
INERIS	Institut national de l'environnement industriel et des risques
INRETS	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INTERFON CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens - fonction publique d'État, territoriale et hospitalière
IOTA	Installations, ouvrages, travaux et activités
IPAM	Inspecteur principal des affaires maritimes
IPBES	Plate-forme intergouvernementale science-politique sur la biodiversité et les services écosystémiques
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
IPF	Indemnité de performance et de fonctions
IRSN	Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire
ISPV	Inspecteur de la santé publique vétérinaire
ISH	Indemnité de sujétion horaire
ISR	Investissement socialement responsable
ISS	Indemnité spécifique de service
ITM	Indemnité temporaire de mobilité
ITPE	Ingénieur des travaux publics de l'État
ITT	Inspection du travail des transports



J

JP	Journées perdues (pour fait de grève)
----	---------------------------------------

L

LA	Liste d'aptitude
LC	Liste complémentaire
LGV	Ligne grande vitesse
LFI	Loi de finances initiale
LOLF	Loi organique sur les lois de finances
LP	Liste principale

M

m	Mois
MAAF	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
MADSLD	Mise à disposition sans limitation de durée
MAXi	Maximum
MCT	Ministère de la Cohésion des territoires
MdP	Médecin de prévention
MED	Médium
MEEM	Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer
MEXT	Ministères extérieurs
MGEN	Mutuelle générale de l'Education Nationale
MIGT	Missions d'inspection générale territoriales
MIILOS	Mission interministérielle d'inspection du logement social
MINi	Minimum
MLETR	Ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité
MLHD	Ministère du logement et de l'habitat durable
MOC	Maîtrise d'ouvrage centrale
MOD	Maîtrise d'ouvrage déconcentrée
MOL	Maîtrise d'ouvrage locale
MOR	Maîtrise d'ouvrage régionale
MOY	Moyenne
MPA	Mission, programme, action
MRAE	Mission régionale d'autorité environnementale
MTES	Ministère de la transition écologique et solidaire
MVTS	Mouvements



N

NCT	Nouveau conseil au territoire
ND	Non disponible
NIV	Niveau
NOR - norm	Normal
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
NMSG	PPS4

O

O	Ouvrière
OaPA	Ouvrier auxiliaire des parcs et ateliers
ONCFS	Office national de la chasse et de la faune sauvage
ONEMA	Office national de l'eau et des milieux aquatiques
OP	Officier de port
OPA	Ouvrier des parcs et ateliers
OPA	Officier de port adjoint
ORPa	Observatoire des retours de paie
OS	Organisation syndicale
OUV	Ouvrier

P

PACA	Provence Alpes Côte d'Azur
PAL	Principal
PAP	Projet annuel de performance
PAP	Programme annuel des préventions des risques professionnels
PARRE	Prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État
PEB	Plan d'exposition au bruit
PEC	Préparation aux examens et concours
PETPE	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État
PNA	Position normale d'activité
PNF	Parcs nationaux de France
PNF	Plan national de formation
PNT	Personnel non titulaire
PNT EMA	Personnel non titulaire de l'enseignement maritime et aquacole
PPAL - pal	Principal



PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PR	Prévention des risques
PRHR	Personne ressource handicap régionale
Pro	Professionnel
PSI	Pôle support intégré
PSS	Personnels à statut spécifique
PSS CETE	Personnels relevant du règlement CETE et exerçant hors du réseau des CETE
PTEM	Professeur technique de l'enseignement maritime

R

RA	Restaurant administratif
RAP	Rapport annuel de performance
R/BA ou RBA	Routes/Bases aériennes
RH	Ressources humaines
RIA	Restaurant inter-administratif
RIE	Réseau interministériel de l'État
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIL	Règlement intérieur local
RIN	Règlement intérieur national
RME	Répertoire ministériel des emplois-types
RPS	Risques psycho-sociaux
RSE	Responsable sociétale des entreprises
RST	Réseau scientifique et technique
RTT	Réduction du temps de travail
RZGE	Responsable de zone de gouvernance des effectifs

S

SA	Secrétaire administratif
SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable
SAF	Service des affaires financières
SAM	Service des affaires maritimes
SCN	Service à compétence nationale
SCR	Sécurité et circulation routières
SD	Service déconcentré
SDAGE	Schéma directeur d'aménagement et de gestion des eaux



SDSIE	Service de défense, de sécurité et d'intelligence économique
SEC	Service emplois et compétences
SEC	Sécurité
SERM	Schéma d'emploi et de recrutement ministériel
SETRA	Service d'études techniques des routes et autoroutes
SFT	Supplément familial de traitement
SG	Secrétariat général
SGP	Société du grand Paris
SIDSIC	Service interministériel départemental des systèmes d'information et de communication
SIEC	Service interacadémique des examens et concours
SIGIADD	Syndicat des inspecteurs généraux et des inspecteurs de l'administration du développement durable
SIR	Service d'ingénierie routière
SIRH	Système informatique des ressources humaines
SNCTA	Syndicat national des contrôleurs du trafic aérien
SNE-FSU	Syndicat national de l'environnement - Fédération syndicale unitaire
SNPTAS-CGT	Syndicat national des personnels techniques, administratifs et de service de l'Équipement - Confédération générale du travail
SNUITAM-FSU	Syndicat national unitaire interministériel des territoires, de l'agriculture et de la mer - Fédération syndicale unitaire
SNOPA - CGT	Syndicat national des ouvriers des parcs et ateliers - confédération générale du travail
SPES	Service du pilotage et de l'évolution des services
SPSSI	Service des politiques supports et des systèmes d'information
SRE	Service des retraites de l'État
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale
STC	Syndicat des travailleurs corses
STRMTG	Service Technique des Remontées Mécaniques et des Transports Guidés
SUP.	Supérieure

T

TG	Transfert de gestion
TGCE	Technologies du génie civil et de l'environnement
TH	Travailleur handicapé
TIB	Traitement indiciaire brut
TOM	Territoires d'Outre-Mer
TPE	Travaux publics de l'État
TSE	Technicien supérieur de l'équipement



TSCDD	Technicien supérieur en chef du développement durable
TSDD	Technicien supérieur du développement durable
TSPDD	Technicien supérieur principal du développement durable
TT	Transports terrestres

U

UGFF-CGT	Union générale des fédérations de fonctionnaires - Confédération générale du travail
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UO	Unité opérationnelle
USAC-CGT	Union syndicale des administrateurs civils - Confédération générale du travail

V

VASCO	Valoriser et apporter du sens aux connaissances de nos organisations
VNF	Voies navigables de France

Z

ZDE	Zone de développement de l'éolien
ZGE	Zone de gouvernance des effectifs





**Ministère de la Transition écologique et solidaire
Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations
avec les collectivités territoriales**

Secrétariat général • Direction des ressources humaines
Arche sud -92055 La Défense cedex

Direction de la publication :
SG/DRH - Jacques CLÉMENT

Réalisation :
SG/DRH/RS1 - Katia SANSONE, Corinne DAVID, Karine MARTEL

Contact :
bilan-social.rs.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

Conception graphique :
SG/DAF/SAS/SET/SET2.2 - Jean Etienne MALAÏSÉ